

ASIAN
DECENT WORK
DECADE 2006
2015



International
Labour
Organization

ความสามารถที่จะได้งานทำ EMPLOY ABILITY

คู่มือแหล่งข้อมูลเรื่องความพิการสำหรับ
นายจ้างในเอเชียและแปซิฟิก



เดบรา เอ เพรี (Debra A. Perry)
บรรณาธิการ

สำนักงานประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก



ความสามารถที่จะได้งานทำ EMPLOY ABILITY

คู่มือแหล่งข้อมูลเรื่องความพิการสำหรับ
นายจ้างในเอเชียและแปซิฟิก

เดบรา เอ เพรี (Debra A. Perry)
บรรณาธิการ

สำนักงานประจําภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก

ลิขสิทธิ์ © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2553

พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2553

สิ่งพิมพ์ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ สงวนลิขสิทธิ์ตามพิธีสารฉบับที่ 2 ของอนุสัญญาว่าด้วยลิขสิทธิ์สากล อย่างไรก็ตาม อาจสามารถนำเนื้อหาบางส่วนของสิ่งพิมพ์ไปใช้ได้ โดยไม่ต้องได้รับอนุญาต ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องระบุแหล่งที่มาของเนื้อหา นั้น สำหรับการนำเข้าหรือการแปลนั้นสามารถยื่นเรื่องขอสิทธิได้ที่ ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland หรืออีเมล: pubdroit@ilo.org โดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศมีความยินดีต่อการยื่นขอสิทธิดังกล่าว

ห้องสมุด สถาบัน และผู้ใช้อื่นๆ ซึ่งจดทะเบียนกับองค์กรต่าง ๆ ที่ทำงานด้านสิทธิการนำเข้า สามารถถ่ายเอกสารสิ่งพิมพ์ได้ตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตที่ออกไว้ให้กับองค์กรเหล่านี้ ท่านสามารถค้นหาลงองค์กรที่ทำงานด้านสิทธิการนำเข้าในประเทศของท่านได้ที่ www.ifrro.org

เพรี, เดบรา เอ

ความสามารถที่จะได้งานทำ : คู่มือแหล่งข้อมูลเรื่องความพิการสำหรับนายจ้างในเอเชียและแปซิฟิก / เดบรา เอ เพรี, บรรณาธิการ. — กรุงเทพฯ : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2553
110 หน้า

ISBN: 9789228232622; 9789228232639 (web pdf)

employability / disabled person / disabled worker / human resources management / good practices / Asia / Pacific

15.04.3

ฉบับภาษาอังกฤษ: EmployAbility : a resource guide on disability for employers in Asia and the Pacific (ISBN 9789221191223, 9789221191230 (web pdf)), กรุงเทพฯ, 2550

ILO Cataloguing in Publication Data

รูปแบบการนำเสนอในสิ่งพิมพ์ของ ILO เป็นไปตามแนวปฏิบัติของสหประชาชาติ และการนำเสนอข้อมูลต่างๆ มิได้แสดงถึงความเห็นใดๆ ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของประเทศ พื้นที่ หรือเขตการปกครอง หรืออำนาจการปกครองใดๆ หรือเกี่ยวกับการกำหนดแนวเขตชายแดนใดๆ

ผู้เขียนรับผิดชอบต่อความเห็นที่แสดงไว้ในบทความ การศึกษา และข้อเขียนที่ตีพิมพ์อื่นๆ แต่เพียงผู้เดียว การจัดพิมพ์สิ่งพิมพ์นี้ไม่ได้แสดงถึงการรับรองของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต่อความเห็นต่างๆ ที่แสดงไว้ในสิ่งพิมพ์นี้

การอ้างถึงชื่อกิจการและผลิตภัณฑ์ทางการค้าและกระบวนการผลิตต่างๆ ไม่ได้หมายถึงการรับรองของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และการไม่ได้อ้างถึงกิจการ ผลิตภัณฑ์ทางการค้า หรือกระบวนการผลิตใดก็ไม่ถือว่าสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศไม่ให้การรับรอง

ท่านสามารถหาสิ่งพิมพ์ของ ILO ได้จากร้านขายหนังสือชั้นนำ หรือสำนักงานประจำภูมิภาคของ ILO ในหลายประเทศ หรือติดต่อโดยตรงที่ ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland หรือ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ชั้น 11 อาคารสหประชาชาติ ตู๊ไประณีต 2-349 ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร 10200 ประเทศไทย หรือ อีเมล: BANGKOK@ilo.org อนึ่ง รายการหนังสือใหม่สามารถขอได้ฟรีจากที่อยู่ข้างบน หรือ อีเมล: pubvente@ilo.org

เว็บไซต์ของเราคือ www.ilo.org/publns หรือ www.ilo.org/asia/index.htm

พิมพ์ที่ประเทศไทย

“เราได้เลิกการตีตราคนพิการว่าด้อยผลิตผล พิสูจน์ได้จากเรื่องของเรา”

ซุง จู คิม ผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล ซีเจ เทคโนโลยีส์ ณ กรุงโซล

บริษัทหลายแห่งในภูมิภาคนี้เริ่มเรียนรู้แล้วว่าคนพิการนั้นมีประสิทธิภาพในการสร้างผลผลิตและทำประโยชน์ให้กับสถานประกอบการมากมาย ความสามารถที่จะได้งานทำ: คู่มือแหล่งข้อมูลเรื่องความพิการสำหรับนายจ้างในเอเชียและแปซิฟิก จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองคำขอของนายจ้างที่ต้องการข้อมูลเพื่อที่จะสร้างความได้เปรียบจากทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกกละเลย นายจ้างเหล่านี้รู้ว่าการเตรียมพร้อมสำหรับการแข่งขันที่รุนแรงนั้น สถานประกอบการระดับโลก และบริษัทต้องมีความสามารถอย่างเต็มที่ในการเข้าถึงคนที่มีความสามารถพิเศษและต้องมีความรับผิดชอบต่อชุมชนที่ทำธุรกิจอยู่

ในฐานะที่เป็นหน่วยงานเฉพาะทางขององค์การสหประชาชาติ ILO ได้รับมอบหมายให้แก้ปัญหาที่เกี่ยวกับความพิการและการจ้างงาน โดยเฉพาะ สมาชิกของ ILO ประกอบด้วยรัฐบาล นายจ้าง และสหภาพแรงงาน ILO ดำเนินงานในเรื่องที่เกี่ยวกับอุตสาหกรรมสัมพันธ์ การปฏิบัติเรื่องแรงงานอย่างยุติธรรม และจัดการเลือกปฏิบัติในสถานประกอบการ ตลอดจนความสามารถในการแข่งขัน การสร้างผลผลิตในการทำงาน และการจัดการที่ดี ILO ยังพิทักษ์สิทธิของคนพิการโดยระลึกว่าคนพิการสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมช่วยสร้างประโยชน์ให้กับสถานประกอบการถ้าได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้โอกาสเท่าเทียมกับผู้อื่น บริษัทหลายแห่งก็รู้ความจริงนี้เช่นกัน

นายจ้างจ้างคนพิการด้วยเหตุผลหลายประการ นายจ้างบางรายเริ่มทำเช่นนี้เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในประเทศ ในขณะที่นายจ้างรายอื่นๆ ทำเช่นนี้เพราะได้รับการติดต่อจากคนพิการหรือองค์กรที่เป็นตัวแทนของคนพิการ ขณะที่นายจ้างอีกหลายรายที่มีพันธะสัญญาที่เข้มแข็งที่จะไม่เลือกปฏิบัติหรือมีความรับผิดชอบต่อสังคม บริษัทหลายแห่งระลึกถึงเหตุผลทางธุรกิจอันเกี่ยวกับการจ้างคนพิการทำงาน เหตุผลนี้ก็คือถ้าคนพิการมีโอกาสและได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถคนพิการจะเป็นลูกจ้างที่ดีและให้ประโยชน์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานอีกหลายประการ

บริษัทต่างๆ จะได้เรียนรู้จากการอ่านคู่มือเรื่อง ความสามารถที่จะได้งานทำฯ หรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่คู่มือเล่มนี้ให้ไว้ และจะทราบว่าจ้างคนพิการหรือการรับลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บเนื่องจากการทำงานกลับมาทำงานจะส่งผลดีแก่ธุรกิจ ในหลายระดับ งานวิจัยและประสบการณ์จากบริษัทต่างๆ ได้แสดงให้เห็นว่าเมื่อสถานประกอบการจ้างคนพิการทำงาน การสร้างผลผลิตของลูกจ้างทั้งหมดดีขึ้นและมีความร่วมมือกันทำงานมากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถลดต้นทุนเนื่องจากอัตราการลาออกลดลง

การรับสมัครพนักงานใหม่ และรายจ่ายเพื่อรักษาพนักงานเดิมไว้กับองค์กร ลูกจ้างพิการสามารถช่วยบริษัทในตลาดใหม่ๆ และช่วยบริษัทพัฒนาการบริการต่างๆ หรือการออกแบบผลิตภัณฑ์สำหรับตลาดที่มักถูกมองข้ามซึ่งก็คือคนพิการและ ครอบครัวคนพิการและเพื่อนของคนพิการนั่นเอง ในขณะที่ประชากรสูงอายุก็มีจำนวนเพิ่มขึ้น คนกลุ่มนี้เดินทางท่องเที่ยวและซื้อผลิตภัณฑ์ ตลอดจนบริการต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของตนด้วย

บริษัทหลายแห่งวิตกว่าจะมีรายจ่ายเพิ่มขึ้นถ้าจ้างคนพิการ บริษัทเหล่านี้จะต้องออกแบบสถานประกอบการเป็นพิเศษหรือซื้ออุปกรณ์ราคาแพงหรือไม่ คำตอบส่วนใหญ่คือไม่เลย จงศึกษาความจริงในคู่มือเล่มนี้และเข้าใช้แหล่งข้อมูลทั้งหลายที่คู่มือเล่มนี้ให้ไว้ อ่านกรณีศึกษาและศึกษานโยบายของบริษัทที่ยกมาเป็นตัวอย่าง ถ้าคุณเชื่อว่าการจ้างคนพิการทำงานเป็นการกระทำที่มีคุณค่าคู่มือเล่มนี้จะเป็นประโยชน์กับคุณเพราะมีรายชื่อนหน่วยงานรัฐบาล องค์กรพัฒนาเอกชน สถาบันฝึกอบรม และองค์กรของคนพิการโดยเรียงตามลำดับอักษรของชื่อประเทศ ถ้าคุณต้องการข้อมูลโดยเร็วให้เปิดบทสุดท้ายซึ่งจะมีรายการประเมินและเอกสารข้อเท็จจริงต่างๆ ซึ่งเป็นตัวอย่างของข้อมูลที่คุณจะหาได้จากแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่ให้ไว้ในคู่มือเล่มนี้

เรายินดีรับฟังความคิดเห็นของคุณเกี่ยวกับคู่มือเรื่อง ความสามารถที่จะได้งานทำ เล่มนี้ เราพยายามทุกทางเพื่อให้คุณมีข้อมูลและรายละเอียดล่าสุดสำหรับการติดต่อสื่อสาร แต่คุณคงทราบดีว่าข้อมูลสำหรับการติดต่อสื่อสารและที่อยู่ของเว็บไซต์ต่างๆ นั้นอาจเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าคุณรู้ว่าข้อมูลเหล่านั้นมีการเปลี่ยนแปลงกรุณาแจ้งให้เราทราบด้วย นอกจากนี้เรายังอยากให้คุณอ่าน Employers' Corner (มุมนายจ้าง) ในเว็บไซต์ AbilityAsia (www.ilo.org/abilityasia) เพื่อจะได้รู้จัก ILO มากขึ้นและที่สำคัญคือจะได้รู้เรื่อง “ระเบียบปฏิบัติเพื่อการจัดการเรื่องความพิการในสถานประกอบการ” ของ ILO ดีขึ้น

เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคุณจะประสบความสำเร็จและมีความสามารถในการแข่งขัน

ซาชิโกะ ยามาโมโต

ผู้อำนวยการ ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก

สารบัญ

1	คำนำ	1
2	สารบัญ	3
3	คำขอบคุณ	5
4	บทนำ	6
	เหตุผลทางธุรกิจคืออะไร.....	6
	เกี่ยวกับคู่มือแหล่งข้อมูลเล่มนี้.....	7
5	สิ่งพิมพ์	8
	สิ่งพิมพ์แจกฟรีในอินเทอร์เน็ต.....	8
	สิ่งพิมพ์แจกฟรีเมื่อได้รับคำขอ.....	13
	สิ่งพิมพ์สำหรับจำหน่าย.....	13
6	เว็บไซต์	15
	องค์กรนายจ้าง.....	15
	ข้อมูลสำหรับนายจ้าง.....	16
	ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความพิการ.....	17
	องค์กรทั่วไปเกี่ยวกับความพิการ.....	17
	องค์กรต่างๆ ในระดับสากลและระดับภูมิภาค.....	19
7	ตัวอย่างนโยบาย	21
	หอการค้าและอุตสาหกรรมออสเตรเลีย (Australia Chamber of Commerce and Industry).....	22
	อเมริกัน เทเลโฟน แอนด์ เทเลกราฟ (American Telephone & Telegraph).....	28
	บริติช บรอดคาสติง คอร์ปอเรชัน (British Broadcasting Corporation).....	29
	สมาพันธ์นายจ้างแห่งศรีลังกา (Employers' Federation of Ceylon).....	37
	สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour office).....	42
	แมริออท อินเตอร์เนชันแนล (Marriot International).....	48
	มูลนิธิแมริออทเพื่อคนพิการ (Marriot Foundation for People with Disabilities).....	49
	ไนกี้ ไนกี้และคนพิการ (Nike: Nike and People with Disabilities).....	50
	ไนกี้ หลักมาตรฐานความเป็นผู้นำเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติ (Nike: Code Leadership.....	56
	Standard on Non-discrimination)	
	เวสต์แพค แบงกิ้ง คอร์ปอเรชัน (Westpac Banking Corporation).....	57

8	ตัวอย่างวิธีปฏิบัติที่ดี	63
	ซีไอโอ พลาสติก (CEI Plastics).....	64
	ชาง ซิน (Chang Shin).....	65
	ซีเจ เทเลนิคส์ (CJ Telenix).....	66
	สมาพันธ์นายจ้างแห่งศรีลังกา (Employers' Federation of Ceylon).....	68
	จอลลิบี ฟู้ดส์ คอร์ปอเรชั่น (Jollibee Foods Corporation).....	70
	เจดับบลิว แมริออท (JW Marriot).....	71
	เกียวโบ โคไฟ อินชัวร์นซ์ (Kyobo Life Insurance).....	73
	นังโล อินเตอร์เนชันแนล (Nanglo International).....	75
	พานาโซนิค (Panasonic).....	76
	ยูบีเอส เอจี (UBS AG).....	77
9	องค์กรและหน่วยงานราชการต่างๆ	79
	ประเทศไทย.....	80
10	คำแนะนำและเอกสารข้อเท็จจริง	81
	การจ้างงานคนพิการ.....	82
	แนวนโยบายของบริษัทเกี่ยวกับความพิการและรายการประเมินตนเอง.....	84
	การเข้าร่วมของคนพิการ.....	86
	การใช้ภาษา.....	88
	การเอาชนะความกลัวและข้อวิตกต่างๆ.....	90
	กลยุทธ์ที่เป็นมิตรกับความพิการ.....	92
	อุปสรรคทางทัศนคติ.....	94
	ความพิการทางจิตสังคมและความเจ็บป่วยทางใจ.....	97
	ความพิการที่มองไม่เห็น.....	100
	การทောင်းเกี่ยวกับปราศจากอุปสรรค.....	104
11	อภิธานศัพท์	107

คำขอบคุณ

ILO อยากขอบคุณบุคคลหลายท่านที่ได้ช่วยให้เกิดเอกสารฉบับนี้ ก่อนอื่นขอขอบคุณบริษัททุกบริษัทที่ได้มอบนโยบายหรือตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีของบริษัทดังที่เห็นอยู่ในบทที่ 5 และ 6 และขอบคุณองค์กรและหน่วยงานราชการต่างๆ ที่ได้ให้เอกสารข้อมูลสำหรับบทที่ 7 นอกจากนี้เอกสารข้อมูลต่างๆ ได้รับการเผยแพร่ต่อสาธารณะอยู่แล้วหรือมีฉะนั้นองค์กรที่เขียนข้อมูลเหล่านี้ก็อนุญาตให้ใช้ข้อมูลเพื่อผลิตเอกสารฉบับนี้

การค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจำนวนมากที่ต้องทำเพื่อผลิตเอกสารฉบับนี้เป็นผลงานของผู้ฝึกงานหลายคนซึ่งได้ทำงานภายใต้การกำกับของเดบรา เพรี่ ซึ่งเป็นบรรณาธิการของโครงการจัดทำเอกสารฉบับนี้และเป็นผู้เชี่ยวชาญอาวุโสด้านการฟื้นฟูอาชีพประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ผู้ฝึกงานดังกล่าวคือ แคริน โบแมน โรดิง ซึ่งทำการสำรวจและค้นคว้าขั้นต้น และสันชัย กุมา เกาซิก ซึ่งช่วยแครินและออกแบบฐานข้อมูลของโครงการ ไมเคิล ไคลน์ทำงานอย่างอื่น เช่น ร่างเนื้อหาเกี่ยวกับกรณีศึกษาต่างๆ ที่นำเอสโคลา ผู้เชี่ยวชาญสมทบ เคียง-ฮู โรห์ ผู้ฝึกงาน สุกัญญา วรดิลกกุล ผู้ช่วยของ ILO และคาเรน เอ็มมอนส์ บรรณาธิการตรวจต้นฉบับช่วยตรวจเอกสารขั้นสุดท้ายและเตรียมเอกสารเพื่อการพิมพ์เผยแพร่ การทำงานหนักอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยของบุคคลเหล่านี้สมควรได้รับคำชมเชยเป็นที่สุด ถ้าพวกเขาไม่ช่วยเอกสารฉบับนี้คงไม่อาจเกิดขึ้นได้

คู่มือแหล่งข้อมูลเล่มนี้ประกอบไปด้วยข้อมูลที่จะช่วยให้ภาคธุรกิจและองค์กรต่างๆ ที่ต้องการประโยชน์ทางธุรกิจจากการรับสมัคร การจ้าง และการรับพนักงานพิการจากการทำงานกลับเข้าทำงาน คู่มือเล่มนี้ได้รวบรวมแหล่งข้อมูลและตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี วัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้บรรดานายจ้างในภูมิภาคนี้มีความรู้เกี่ยวกับลูกจ้างพิการและเหตุผลทางธุรกิจในการจ้างงานคนเหล่านี้มากขึ้น

เหตุผลทางธุรกิจคืออะไร

โดยทั่วไปเหตุผลทางธุรกิจจะระบุว่าจ้างลูกจ้างพิการสามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกตั้งแต่ระดับพื้นฐานองค์กรดังนี้

- **คนพิการเป็นลูกจ้างที่ดีและพึงพาได้**
นายจ้างของคนพิการรายงานเสมอว่าเมื่อพิจารณาเป็นกลุ่มแล้วคนพิการทำงานได้เท่ากับหรือดีกว่าเพื่อนพนักงานที่เป็นคนไม่พิการเมื่อวัดจากการสร้างผลผลิต ผลผลิต ความปลอดภัย และการเข้างาน
- **คนพิการมีแนวโน้มจะทำงานนั้นอย่างต่อเนื่องมากกว่า**
ต้นทุนอันเกิดจากการลาออกจากงาน เช่น การสูญเสียความสามารถในการสร้างผลผลิต และรายจ่ายที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัครพนักงานและฝึกอบรมซึ่งเป็นสิ่งที่นายจ้างส่วนใหญ่คุ้นเคยเป็นอย่างดี
- **การจ้างคนพิการเพิ่มกำลังใจให้พนักงานโดยรวม**
นายจ้างหลายรายรายงานว่าพนักงานร่วมมือกันทำงานและมีกำลังใจดีขึ้นเมื่อมีคนพิการเป็นเพื่อนร่วมงาน
- **คนพิการคือทรัพยากรที่มีทักษะและความสามารถพิเศษที่ถูกกลบเกลื่อน**
คนพิการมีทักษะหลายอย่างที่ภาคธุรกิจต้องการในหลายๆ ประเทศ ทั้งทักษะทางด้านเทคนิคและทักษะในการแก้ปัญหาที่พัฒนาจากการดำเนินชีวิตประจำวัน
- **คนพิการคือตลาดที่มีมูลค่าหลายพันล้านเหรียญและถูกมองข้าม**
ตลาดนี้ประกอบด้วยคนพิการ ครอบครัวคนพิการ และเพื่อนของคนพิการ รายได้ที่คนพิการพึงจ่ายได้ในแต่ละปีนั้นมีมูลค่าประมาณ 200,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐในสหรัฐอเมริกา 50,000 ล้านดอลลาร์ในสหราชอาณาจักร และ 25,000 ล้านดอลลาร์ในแคนาดา การเพิกเฉยต่อตลาดนี้ไม่เพียงแต่สูญเสียผู้บริโภคที่เป็นคนพิการเท่านั้น แต่ยังรวมถึงครอบครัวของคนพิการด้วย สำหรับประชากรที่มีอายุยืน อัตราการเกิดความพิการก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน ดังนั้นการมีลูกจ้างที่เข้าใจความต้องการผลิตภัณฑ์และบริการของผู้บริโภคกลุ่มนี้เป็นอย่างดียิ่งจึงเป็นเรื่องจำเป็น

เกี่ยวกับคู่มือแหล่งข้อมูลเล่มนี้

นายจ้างหลายรายที่อยากจ้างคนพิการแจ้งว่าข้อมูลเกี่ยวกับความพิการและแหล่งข้อมูลสำเร็จรูปของคนพิการที่กำลังหางานและมีคุณสมบัติตรงกับความต้องการของนายจ้างนั้นหายาก ประเทศต่างๆ ในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกมีสถานการณ์และแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกันไปคู่มือเล่มนี้จะช่วยนายจ้างเหล่านี้ได้ เพราะคู่มือให้รายชื่อองค์กรและแหล่งข้อมูลต่างๆ ที่เป็นประโยชน์แก่นายจ้างซึ่งเห็นคุณค่าของแรงงานที่มีความหลากหลายที่รวมถึงคนพิการ

คู่มือ *ความสามารถที่จะได้งานทำ* มีข้อมูลดังต่อไปนี้

- วิธีการเข้าถึงสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวกับการจ้างงานและความพิการที่ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายและสามารถรับได้ทางอินเทอร์เน็ต
- รายชื่อเว็บไซต์ที่สามารถตอบสนองความต้องการของนายจ้างหรือให้ข้อมูลโดยทั่วไปเกี่ยวกับความพิการ
- ตัวอย่างนโยบายของบริษัทและวิธีการปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ
- รายชื่อองค์กรระดับชาติหรือหน่วยราชการที่ให้ความช่วยเหลือโดยตรงแก่นายจ้างที่ต้องการจ้างคนพิการเข้าทำงาน
- ข้อมูลอื่นๆ เช่น รายการและเอกสารข้อเท็จจริงซึ่งให้ข้อมูลโดยสังเขปได้ทันที

สิ่งพิมพ์

การหาความรู้เกี่ยวกับความพิการและลูกจ้างพิการไม่ใช่เรื่องยากและไม่จำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง บทนี้มีรายชื่อองค์กรและสิ่งพิมพ์ต่างๆ เกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการที่มีจำหน่ายและแจกฟรี ส่วนหนึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขทางกฎหมายและเงื่อนไขอื่นๆ ของแต่ละประเทศ ข้อมูลทั้งหมดเป็นแนวทางซึ่งอาจเป็นประโยชน์กับบริบทของประเทศหรือสถานประกอบการแห่งใดแห่งหนึ่งได้

สิ่งพิมพ์แจกฟรีในอินเทอร์เน็ต

เครือข่ายนายจ้างว่าด้วยเรื่องความพิการแห่งออสเตรเลีย (Australian Employers Network on Disability)

องค์กรนายจ้างแห่งนี้แจกเอกสารข้อเท็จจริง จดหมายข่าว และข้อมูลอื่นๆ ทางอินเทอร์เน็ต คลิกที่คำว่า “Newsletters” และ “Fact sheets” ที่เมนูเพื่อดูรายการข้อมูลทั้งหมด

เว็บไซต์ www.emad.asn.au

ตัวอย่างหัวข้อของข้อมูลที่แจก

- บทสัมภาษณ์คนพิการ พ.ศ.2550 (*Interviewing People with Disability, 2007*)
- การบริหารผู้ที่กลับเข้าทำงาน พ.ศ.2550 (*Managing Someone Returning to Work, 2007*)
- การฝึกอบรมสำหรับคนพิการ (*Training for People with Disability, 2007*)

หน่วยบริการสาธารณะแห่งแคนาดา (Canada Public Service Agency - CPSA)

CPSA คือสถาบันแห่งชาติแคนาดาซึ่งดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ แผนกความหลากหลาย (Diversity Division) ของ CPSA เผยแพร่ข้อมูลชื่อ การจัดสถานประกอบการที่เอื้อต่อลูกจ้างที่เป็นคนพิการ (Creating a Welcoming Workplace for Employees with Disabilities) ทางอินเทอร์เน็ตซึ่งให้ข้อมูลที่นำรู้

เว็บไซต์ www.psagency-agencefp.gc.ca

สถาบันการจ้างงานและความพิการแห่งมหาวิทยาลัยคอร์เนลล์ สหรัฐอเมริกา (Employment and Disability Institute — EDI, Cornell University, United States)

EDI ให้แหล่งข้อมูลและสิ่งพิมพ์จำนวนมาก บางอย่างสามารถดาวน์โหลดได้จากเว็บไซต์และที่เหลือจะต้องสั่งซื้อหรือขอได้ คลิกที่ “EDI’s digital commons collection” ในหน้า “Publications” เพื่อดูรายการข้อมูลทั้งหมด หรือหาข้อมูลตามประเภทที่ต้องการที่ “Areas of expertise” หรือตามคำหลักที่ “Key words”

เว็บไซต์ www.ilr.cornell.edu/edi

ตัวอย่างหัวข้อสิ่งพิมพ์

- การศึกษาเปรียบเทียบนโยบายและการปฏิบัติในสถานประกอบการซึ่งสนับสนุนการไม่เลือกปฏิบัติเรื่องความพิการ พ.ศ.2547 (*Comparative Study of Workplace Policy and Practices Contributing to Disability Non-discrimination, 2004*)
- ความพิการในสถานประกอบการซึ่งใช้เทคโนโลยีเป็นหลัก พ.ศ.2546 (*Disability in a Technology-Driven Workplace, 2003*)
- ทบทวนเว็บไซต์รับสมัครงานทางอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับการคัดเลือก ว่าด้วยข้อพิจารณาความสามารถที่จะเข้าใช้อันเกี่ยวกับความพิการ พ.ศ.2545 (*A Review of Selected E-Recruiting Websites: Disability Accessibility Considerations, 2002*)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO)

แผนการพัฒนาโรงงาน (Factory Improvement Programme - FIP) ของ ILO คือแผนฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถของโรงงานในท้องถิ่นในแง่อุตสาหกรรมสัมพันธ์ สุขภาพ ความปลอดภัย และสภาพการทำงาน แผนการฝึกอบรม FIP รวมถึงแผนการฝึกอบรมย่อยที่ชื่อ ความพิการในสถานประกอบการ (Disability in the Workplace) สามารถดาวน์โหลดข้อมูลส่วนนี้ทางอินเทอร์เน็ตได้ที่ “Want to learn more” ในหน้าแรกของเว็บไซต์ ซึ่งจะนำคุณไปที่ “Disability sub-module”

เว็บไซต์ www.ilofip.org

เว็บไซต์ “Disability and Work” (ความพิการและงาน) ของ ILO มีสิ่งพิมพ์ รายงานขั้นต้น งานวิจัย และรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมและการจ้างงานคนพิการ สามารถดาวน์โหลดข้อมูลได้ที่ “Publications and working papers” ในหน้าแรก

เว็บไซต์ www.ilo.org/skills

ตัวอย่างสิ่งพิมพ์

- แนวปฏิบัติของ ILO ว่าด้วยการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ พ.ศ.2545 (*ILO Code of Practice on Managing Disability in the Workplace, 2002*)
- สุขภาพจิตในสถานประกอบการ บทนำและบทสรุปสำหรับผู้บริหาร พ.ศ.2543 (*Mental Health in the Workplace: Introduction and Executive Summaries, 2000*)

AbilityAsia คือแผนการเรื่องความพิการในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกของ ILO มีเว็บไซต์ที่ให้ข้อมูล แหล่งข้อมูล และรายการสิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความพิการทั้งหลายในภูมิภาคนี้ หาข้อมูลได้ที่ส่วน “Publications” ในเว็บไซต์นี้

เว็บไซต์ www.ilo.org/abilityasia

ตัวอย่างหัวข้อสิ่งพิมพ์

- แสดงศักยภาพ การประชุมโต๊ะกลมของบริษัทข้ามชาติเรื่องความพิการและการจ้างงานในเอเชียและแปซิฟิก — รายงานการประชุม พ.ศ.2548 (*Unlocking Potential: A Multinational Corporation Roundtable on Disability and Employment Asia and the Pacific — Proceedings of the Meeting, 2005*)
- ก้าวต่อไป สู่งานที่มีคุณค่าสำหรับคนพิการ — ตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีในการฝึกอาชีพและการจ้างงานจากเอเชียและแปซิฟิก พ.ศ.2546 (*Moving Forward: Toward Decent Work for People with Disabilities — Examples of Good Practices in Vocational Training and Employment from Asia and the Pacific, 2003*)
- การจ้างงานและคนพิการ (เอกสารข้อมูล) (*Employment and Disabled Persons*)
- หลักพื้นฐานสำหรับการประเมินอาชีพ (เอกสารข้อมูล) (*The Basics of Vocational Assessment*)

องค์กรเพื่อการจ้างงานผู้สูงอายุและคนพิการแห่งญี่ปุ่น (Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities - JEED)

JEED นำเสนอแนวทางเรื่องการจ้างงานสำหรับนายจ้างและคนพิการในญี่ปุ่นแจกทางอินเทอร์เน็ต คลิกที่ “To see 2006 edition” ในเว็บไซต์ภาษาอังกฤษเพื่อดาวน์โหลด “การส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ พ.ศ.2549” (“Supporting the Employment of Persons with Disabilities, 2006”)

เว็บไซต์ www.jeed.or.jp/english

มหาวิทยาลัยเวอร์จิเนียคอมมอนเวลธ์ ศูนย์วิจัยเกี่ยวกับการฟื้นฟูและฝึกการอบรมเพื่อสนับสนุนสถานประกอบการและรักษางาน สหรัฐอเมริกา (Virginia Commonwealth University, Rehabilitation Research and Training Center on Workplace Supports and Job Retention — VCU-RRTC, United States)

เว็บไซต์ของ VCU-RRTC ในส่วนที่เกี่ยวกับการสนับสนุนจากสถานประกอบการและการรักษางานให้ข้อมูล แหล่งข้อมูล และรายงานการวิจัยเรื่องงานและความพิการจำนวนมาก สิ่งพิมพ์หลายอย่างแจกฟรีในเว็บไซต์และสิ่งพิมพ์อีกหลายอย่างสามารถสั่งซื้อได้จากเว็บไซต์ต่างๆ ที่ระบุไว้ ไปที่ “Research” หรือ “Resources” เพื่อดูรายการบทความ หนังสือ รายงานสรุป กรณีศึกษา เอกสารข้อเท็จจริง บทความเฉพาะเรื่อง และคู่มือต่างๆ

เว็บไซต์ www.worksupport.com

ตัวอย่างหัวข้อของสิ่งพิมพ์

- เอกสารข้อมูลเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการในสถานประกอบการ พ.ศ.2548 (*Assistive Technology as a Workplace Support Fact Sheet, 2005*)
- ธุรกิจ ความพิการ และการจ้างงาน บริษัทที่เป็นแบบอย่างแห่งความสำเร็จ พ.ศ.2547 (*Business, Disability and Employment: Corporate Models of Success, 2004*)
- นายจ้าง มุมมองของการสนับสนุนจากสถานประกอบการ บทความการศึกษาระดับชาติเรื่องประสบการณ์ของนายจ้างกับลูกจ้างพิการจากการประชุมโต๊ะกลมภาคธุรกิจเกี่ยวกับกฎบัตร VCU พ.ศ.2545 (*Employers' Views of Workplace Supports: VCU Charter Business Roundtable's National Study of Employers' Experiences with Workers with Disabilities Monograph, 2002*)
- การรับคนพิการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงาน (*Recruiting Qualified People with Disabilities*)

กองการขนส่งและท่องเที่ยวของคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหประชาชาติ [Transport and Tourism Division (TTD) of the United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific (UNESCAP)]

สิ่งพิมพ์เรื่อง การท่องเที่ยวที่ปราศจากอุปสรรคสำหรับคนพิการในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก (Barrier-Free Tourism for People with Disabilities in the Asia-Pacific Region) ซึ่งกองการขนส่งและท่องเที่ยวของ UNESCAP จัดพิมพ์เมื่อพ.ศ.2546 ให้เหตุผลสำหรับการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ปราศจากอุปสรรค และยกตัวอย่างที่ดีของธุรกิจการท่องเที่ยวที่ปราศจากอุปสรรคในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ดาวน์โหลดข้อมูลนี้ได้จาก “Publications archives” ของเว็บไซต์

เว็บไซต์ www.unescap.org/ttdw

หอการค้าสหรัฐอเมริกา (United State Chamber of Commerce)

สถาบันเพื่อแรงงานที่มีความสามารถในการแข่งขัน (Institute for a Competitive Workforce - ICW) ของหอการค้าสหรัฐอเมริกาให้ข้อมูลสิ่งพิมพ์เรื่องการจ้างงานคนพิการ ไปที่ส่วน “ICW” ในเมนู “Program” ของเว็บไซต์ คลิก “Publications” เพื่อหาเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับการจ้าง “Individuals with disabilities” (คนพิการ)

เว็บไซต์ www.uschamber.com

ตัวอย่างหัวข้อของสิ่งตีพิมพ์

- การจ้างงานคนพิการ 101 พ.ศ.2547 (*Disability Employment 101, 2004*)
- ความพิการ ยุติความเชื่อปรัมปรา คนพิการสามารถตอบสนองความต้องการของนายจ้างได้อย่างไร พ.ศ.2547 (*Disability: Dispelling the Myths — How People with Disabilities Can Meet Employers' Needs, 2004*)

กระทรวงแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกา (United States Department of Labor - DOL)

สำนักนโยบายการจ้างงานคนพิการ (Office of Disability Employment Policy) แห่งกระทรวงแรงงานเผยแพร่ข้อมูลหลายเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ รายชื่อเอกสารข้อเท็จจริงต่างๆ อยู่ใน "Archives" ของสำนักงาน

เว็บไซต์ www.dol.gov/odep

ตัวอย่างหัวข้อของเอกสารข้อเท็จจริง

- การอำนวยความสะดวกแก่ลูกจ้างซึ่งมีความพิการซ่อนเร้น พ.ศ.2543 (*Accommodating Employees with Hidden Disabilities, 2000*)
- ความหลากหลายและความพิการ พ.ศ.2539 (*Diversity and Disabilities, 1996*)
- ธุรกิจขนาดย่อมและงานอิสระสำหรับคนพิการ พ.ศ.2543 (*Small Business and Self Employment for People with Disabilities, 2000*)

สิ่งพิมพ์แจกฟรีเมื่อได้รับคำขอ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization)

อับิลิตี้เอเชีย (AbilityAsia) การจ้างงานคนพิการ ทักษะของนายจ้างและอับิลิตี้ไทยแลนด์ (AbilityAsia: Hiring People with Disabilities — Employer Perspectives and Ability Thailand) คือ วัตถุประสงค์ในแผ่นซีดีที่จัดทำขึ้นเพื่อกระตุ้นนายจ้างให้จ้างงานคนพิการโดยระบบผลประโยชน์ที่บริษัทจะได้รับ อย่างชัดเจน ถ้าต้องการวีดิทัศน์ ข้อมูลสำหรับการติดต่อ หรือสำเนา ให้ไปที่ส่วน “Employers” ในเว็บไซต์ AbilityAsia

เว็บไซต์ www.ilo.org/abilityasia

สิ่งพิมพ์สำหรับจำหน่าย

ที่สถานายจ้างเรื่องความพิการ สหราชอาณาจักร (Employers' Forum on Disability, United Kingdom)

สถานายจ้างเรื่องความพิการเป็นองค์กรที่มียุทธศาสตร์ที่นายจ้างเป็นสมาชิกซึ่งมีความสนใจเรื่องความพิการและพิทักษ์สิทธิลูกจ้างพิการจากนายจ้างสถานานำเสนอสิ่งพิมพ์หลายอย่างสำหรับจำหน่ายหรือรับได้ฟรีซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับเหตุผลทางธุรกิจ การจ้างงานและอำนวยความสะดวกลูกจ้างพิการ และการดึงดูดลูกค้าที่เป็นคนพิการ ดูรายการสิ่งพิมพ์ทั้งหมดและราคาในเว็บไซต์ของสภา

เว็บไซต์ www.employers-forum.co.uk

ตัวอย่างหัวข้อของสิ่งพิมพ์ที่ต้องซื้อ

- การต้อนรับลูกค้าที่เป็นคนพิการ (*Welcoming Disabled Customers*)
- แนวทางการสื่อสารกับคนพิการ (*Disability Communication Guide*)
- แฟ้มข้อมูลการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน (*Employment Action Files*)
- การตระหนักถึงศักยภาพ (*Realising Potential*)
- รายงานสรุป (*Briefing papers*) (มีหลายเรื่องรวมถึงวิธีอำนวยความสะดวกคนพิการประเภทต่างๆ)

สถาบันโลกว่าด้วยความพิการ สหรัฐอเมริกา (World Institute on Disability — WID, United States)

WID คือศูนย์นโยบายสาธารณะที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติที่ดำเนินงานเพื่อสร้างความเข้มแข็งต่อการขับเคลื่อนงานด้านความพิการด้วยการวิจัย ฝึกอบรม พิทักษ์สิทธิ และให้การศึกษาแก่ประชาชน ส่วน “Publications” ของ WID ในเว็บไซต์ของสถาบันมีสิ่งพิมพ์จำหน่าย ลิงค์ไปยังแหล่งข้อมูลอื่นๆ และดาวน์โหลดสิ่งพิมพ์ได้จากเว็บไซต์

เว็บไซต์ www.wid.org

ตัวอย่างหัวข้อสิ่งพิมพ์ที่น่าสนใจสำหรับนายจ้าง

- วิธีทำให้คนพิการเข้าถึงเทคโนโลยี การปฏิบัติที่ดีที่สุดของบริษัทอิเล็กทรอนิกส์และเทคโนโลยีสารสนเทศ พ.ศ.2548 (*How to Create Disability Access to Technology: Best Practices in Electronic and Information Technology Companies, 2005*)
- คำถามเกี่ยวกับความพิการ แนวทางสำหรับผู้บริหารบัญชีเพื่อการพัฒนาบุคคล พ.ศ.2545 (*Asking about Disability: A Guide for Individual Development Account Administrators, 2002*) (ดาวน์โหลดได้ฟรี)

เว็บไซต์

เว็บไซต์ต่างๆ ให้คำแนะนำและข้อมูลที่มีคุณค่าเกี่ยวกับการจ้างงานและความพิการมากขึ้น บทนี้ให้รายชื่อของเว็บไซต์ที่คัดเลือกลมาแล้ว เป็นเว็บไซต์ขององค์กรนายจ้างที่ดำเนินงานเกี่ยวกับประเด็นความพิการ องค์กรที่ให้ข้อมูลสำหรับนายจ้างโดยเฉพาะ และองค์กรอื่นๆ ที่ให้ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความพิการ นอกจากนี้ยังมีรายการที่อยู่เว็บไซต์ขององค์กรเกี่ยวกับความพิการโดยเฉพาะตลอดจนหน่วยงานระหว่างประเทศและหน่วยงานขององค์การสหประชาชาติที่ดำเนินงานเรื่องความพิการ

องค์กรนายจ้าง

เครือข่ายนายจ้างว่าด้วยเรื่องความพิการแห่งออสเตรเลีย (Australian Employers Network on Disability)
เว็บไซต์ www.employersnetworkondisability.com.au

สภาพิทักษ์สิทธิทางธุรกิจ กัมพูชา (Business Advisory Council, Cambodia)
เว็บไซต์ www.bac.org.kh

ที่ประชุมสมานายจ้างเรื่องความพิการ สหราชอาณาจักร (Employers' Forum on Disability, United Kingdom)
เว็บไซต์ www.employers-forum.co.uk

เครือข่ายนายจ้างว่าด้วยเรื่องความพิการ สมาพันธ์นายจ้างแห่งศรีลังกา ศรีลังกา
(Employers' Network on Disability, Employers' Federation of Ceylon, Sri Lanka)
เว็บไซต์ www.empfed.lk/employment.htm

การตระหนักถึงศักยภาพ สหราชอาณาจักร (Realising Potential, United Kingdom)
เว็บไซต์ www.realising-potential.org

หอการค้าสหรัฐอเมริกา สหรัฐอเมริกา (US Chamber of Commerce, United States)
เว็บไซต์ www.uschamber.com

เวิร์คเวย์ ไอร์แลนด์ (Workway, Ireland)
เว็บไซต์ www.workway.ie

ข้อมูลสำหรับนายจ้าง

เว็บไซต์ ILO AbilityAsia — มุมนายจ้าง (Employers' Corner)

เว็บไซต์ www.ilo.org/abilityasia

สถาบันการจ้างงานและความพิการแห่งมหาวิทยาลัยคอร์เนลล์ สหรัฐอเมริกา
(Employment and Disability Institute, Cornell University, United States)

เว็บไซต์ www.ilr.cornell.edu/ped

เครือข่ายความช่วยเหลือและการรับสมัครงานสำหรับนายจ้าง สหรัฐอเมริกา
(Employer Assistance and Recruiting Network, United States)

เว็บไซต์ www.earnworks.com

จ็อบแอกเซส ออสเตรเลีย (JobAccess, Australia)

เว็บไซต์ www.jobaccess.gov.au

เครือข่ายการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับงาน สหรัฐอเมริกา (Job Accommodation Network, United States)

เว็บไซต์ www.jan.wvu.edu

ศูนย์ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการแห่งชาติ อินเดีย

(National Centre for Promotion of Employment for Disabled People, India)

เว็บไซต์ www.ncpedp.org

Worksupport.com — ข้อมูล แหล่งข้อมูล และงานวิจัยเกี่ยวกับการทำงานและปัญหาความพิการ สหรัฐอเมริกา

(Worksupport.com — Information, Resources and Research about Work and Disability Issues, United States)

เว็บไซต์ www.worksupport.com

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความพิการ

ศูนย์พัฒนาและฝึกอบรมคนพิการแห่งเอเชียแปซิฟิก (Asia Pacific Development Center on Disability)

เว็บไซต์ www.apcdproject.org

บริการฟื้นฟูเครื่องจักรภาพแห่งออสเตรเลีย (The Commonwealth Rehabilitation Service Australia)

เว็บไซต์ www.crsaustralia.gov.au

คลังข้อมูลเกี่ยวกับความพิการ สหรัฐอเมริกา (Cornucopia of Disability Information, United States)

เว็บไซต์ codi.buffalo.edu

ศูนย์ข้อมูลและการแลกเปลี่ยนข้อมูลงานวิจัยเกี่ยวกับการฟื้นฟูนานาชาติ สหรัฐอเมริกา

(Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange, United States)

เว็บไซต์ cirrie.buffalo.edu

เทค ฟอว์ ออล สหรัฐอเมริกา (Tech For All, United States)

เว็บไซต์ www.tech-for-all.com

องค์กรทั่วไปเกี่ยวกับความพิการ

ปฏิบัติการด้านความพิการและการพัฒนา สหราชอาณาจักร (Action on Disability & Development, United Kingdom)

เว็บไซต์ www.add.org.uk

บียอนอับิลิตี้ อินเตอร์เนชันแนล (Beyond Ability International)

เว็บไซต์ www.beyond-ability.com

เบรลล์ไร้พรมแดน (Braille Without Borders)

เว็บไซต์ www.braillewithoutborders.org/ENGLISH

กลุ่มเดซี่ (Daisy Consortium)

เว็บไซต์ www.daisy.org

ปฏิบัติการแห่งความตระหนักรู้เรื่องความพิการ สหราชอาณาจักร (Disability Awareness in Action, United Kingdom)

เว็บไซต์ www.daa.org.uk

องค์การคนพิการสากล (Disabled Peoples' International)

เว็บไซต์ www.dpi.org

กองทุนเพื่อการศึกษาและคุ้มครองสิทธิของคนพิการ สหรัฐอเมริกา

(Disability Rights Education & Defence Fund, United States)

เว็บไซต์ www.dredf.org

แฮนดิแคป อินเตอร์เนชันแนล (Handicap International)

เว็บไซต์ www.handicap-international.org

เว็บไซต์ www.workability-international.org

กองทุนเพื่อการฟื้นฟูแห่งโลก (World Rehabilitation Fund)

เว็บไซต์ www.worldrehabfund.org

อินclusion อินเตอร์เนชั่นแนล (Inclusion International)
เว็บไซต์ www.inclusion-international.org

รีฮาบิลิเทชัน อินเตอร์เนชั่นแนล (Rehabilitation International)
เว็บไซต์ www.rehab-international.org

สหภาพคนตาบอดแห่งโลก (World Blind Union)
เว็บไซต์ www.worldblindunion.org

สมาพันธ์คนหูหนวกแห่งโลก (World Federation of the Deaf)
เว็บไซต์ www.wfdeaf.org

สมาพันธ์คนหูหนวกและตาบอดแห่งโลก (World Federation of the Deafblind)
เว็บไซต์ www.wfdb.org

เครือข่ายผู้รับบริการและผ่านการรักษาทางจิต-สังคมแห่งโลก
(World Network of Users and Survivors of Psychiatry)
เว็บไซต์ www.wnusp.net

เวิร์คอบิลิตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล (Workability International)

องค์กรต่างๆ ในระดับสากลและระดับภูมิภาค

องค์การสหประชาชาติ

ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ

(United Nations Global Compact)

เว็บไซต์ www.unglobalcompact.org

ILO — ทั่วไป

เว็บไซต์ www.ilo.org

ILO — AbilityAsia

เว็บไซต์ www.ilo.org/abilityasia

ILO — ความพิการและการทำงาน

เว็บไซต์ www.ilo.org/skills

ILO — งานที่ปลอดภัย

เว็บไซต์ www.ilo.org/safework

คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมสำหรับเอเชียและแปซิฟิกแห่งสหประชาชาติ

(United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific — ESCAP)

เว็บไซต์ www.unescap.org/esid/psis/disability

United Nations Enable

เว็บไซต์ www.un.org/esa/socdev/enable

องค์การเพื่ออาหารและการเกษตรแห่งสหประชาชาติ การส่งเสริมคนพิการในชนบทในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก

(United Nations Food and Agriculture Organization (FAO) — Empowering the rural disabled in Asia and the Pacific)

เว็บไซต์ www.fao.org/waicent/faoinfo/sustdev/PPdirect/PPre0035.htm

อื่นๆ

ธนาคารเพื่อการพัฒนาแห่งเอเชีย

เว็บไซต์ www.adb.org/socialprotection/disability.asp

ผู้อำนวยการใหญ่ฝ่ายกิจการจ้างงานและสังคมของคณะกรรมการยุโรป

(European Commission Directorate General on Employment and Social Affairs)

เว็บไซต์ europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_en.html

ธนาคารโลก

เว็บไซต์ www.worldbank.org/disability

ตัวอย่างนโยบาย

บริษัทและองค์กรนายจ้างหลายแห่งมีนโยบายหรือคำแถลงอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับหลักการเรื่องความหลากหลายและหรือการไม่เลือกปฏิบัติในสถานประกอบการ บางองค์กรมีนโยบายเฉพาะเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ บางองค์กรมีโครงการหรือความร่วมมือพิเศษเพื่อส่งเสริมการฝึกอบรม การจ้างงาน และหรือการบูรณาการสถานประกอบการ เพื่อลูกจ้างพิการ ตัวอย่างนโยบาย หลักการ หรือความคิดริเริ่มทั้งหลายเกี่ยวกับคนพิการและการจ้างงานมีอยู่ในบทนี้แล้ว รายชื่อนโยบายและเว็บไซต์ของบริษัทมีดังนี้

- หอการค้าและอุตสาหกรรมออสเตรเลีย (Australian Chamber of Commerce and Industry)
เว็บไซต์ www.acci.asn.au
- อเมริกัน เทเลโฟน แอนด์ เทเลกราฟ (สหรัฐอเมริกา) [American Telephone & Telegraph (US)]
เว็บไซต์ www.att.com
- บริติช บรอดคาสติง คอร์ปอเรชัน (British Broadcasting Corporation)
เว็บไซต์ www.employers-forum.co.uk
- สมาพันธ์นายจ้างแห่งศรีลังกา (Employers' Federation of Ceylon)
เว็บไซต์ www.empfed.lk
- องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization)
เว็บไซต์ www.ilo.org
- แมริออท อินเตอร์เนชันแนล (Marriott International)
เว็บไซต์ www.marriott.com
- มูลนิธิแมริออทเพื่อคนพิการ (Marriott Foundation for People with Disabilities)
เว็บไซต์ www.marriott.com/foundation/default.mi
- ไนกี้
เว็บไซต์ www.nike.com/nikebiz
- ไนกี้
เว็บไซต์ www.nike.com/nikebiz/nikeresponsibility
- เวสแพค แบงกิง คอร์ปอเรชัน (Westpac Banking Corporation)
เว็บไซต์ www.westpac.com.au

หอการค้าและอุตสาหกรรมออสเตรเลีย [Australian Chamber of Commerce and Industry (ACCI)]

การจ้างงานคนพิการ¹

หลักการของนโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ

ACCI อดรงค์ ผ่านนโยบายการจ้างงานทั่วไปเพื่อให้เกิดระบบที่จะทำให้ประชาชนออสเตรเลียทุกคนสามารถแข่งขันในตลาดการจ้างงาน ขณะที่คนพิการแต่ละคนมีระดับความพิการต่างกัน ACCI อดรงค์สถานประกอบการ ซึ่งมีความหลากหลายที่ทุกคนสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมและสามารถทำงานได้จริง

ในปัจจุบันประชาชนออสเตรเลียกว่า 670,000 คนที่อยู่ในวัยทำงานรับเบี้ยความพิการ (disability support pensin) ซึ่งมีจำนวนมากกว่าประชาชนที่รับเงินช่วยเหลือจากการว่างงาน และเป็นจำนวนที่เพิ่มขึ้นมากกว่าร้อยละ 60 ในช่วงสิบปีที่ผ่านมา แนวโน้มนี้แสดงว่าแรงงานสูงอายุตลอดจนคนพิการมีจำนวนมากขึ้นอาจบ่งชี้ถึงปริมาณแรงงานอย่างรุนแรงและเพิ่มรายจ่ายสาธารณะอย่างมาก ในอนาคต การพัฒนาด้านสุขภาพทำให้คนอายุยืนขึ้นและการบาดเจ็บในสถานประกอบการ ซึ่งเป็นสาเหตุของความพิการควรเป็นเรื่องที่น่าสงสัยเป็นอย่างยิ่ง นโยบายที่ส่งเสริมให้พึ่งพาเงินช่วยเหลือมากขึ้นจะต้องยุติลงเพื่อหันไปพัฒนานโยบายเกี่ยวกับการฟื้นฟูและจ้างงานให้ดีขึ้น

การจ้างงานคนพิการเป็นเรื่องที่จะต้องให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้เพราะวิธีการเก่าๆ ที่ทำให้เกิดนโยบายและแผนการสาธารณะที่ไม่สอดคล้องกันเป็นจำนวนมากนั้นล้มเหลว กล่าวคือไม่สามารถทำให้เกิดการจ้างงานคนพิการที่มีความสามารถทำงานได้ดี

ACCI มีนโยบายเรื่องการศึกษาและฝึกอบรมที่ส่งเสริมความเท่าเทียมทางโอกาสทางการศึกษาและให้ทางเลือกกับคนที่มีความต้องการพิเศษรวมถึงคนพิการ ซึ่งก็คือการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและการสนับสนุนที่เหมาะสมสำหรับคนพิการในการศึกษาและการฝึกอบรมเพื่อประกันว่าคนพิการมีโอกาสดพัฒนาทักษะที่ตลาดและภาคธุรกิจต้องการ

นโยบายทางเศรษฐกิจระยะยาวของ ACCI มีวัตถุประสงค์ซึ่งเน้นการจ้างงานอย่างเต็มที่และยอมรับการกระจายรายได้และความมั่งคั่งอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องในชุมชน การให้คนพิการที่อยู่ในวัยทำงานพึ่งพาเงินช่วยเหลือเพียงอย่างเดียวเป็นระยะเวลานานนั้นบ่งชี้ถึงวัตถุประสงค์เหล่านี้ ถ้าไม่แก้ไขรายจ่ายสาธารณะก็จะเพิ่มขึ้นจนไม่อาจรับได้อีก

¹ ดาวน์โหลดมาจาก www.acci.asn.au/text_files/policies/2007/EmploymentPeopleDisabilitiesPolicy2007.pdf

สถานประกอบการต้องมีกฎระเบียบที่ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการอย่างดีที่สุดมีใช้กัน นโยบายเกี่ยวกับสถานประกอบการของ ACCI นั้นอยู่บนหลักของความเรียบง่าย มีจำนวนกฎระเบียบน้อยที่สุด และการตัดสินใจของนายจ้างและลูกจ้างในสถานประกอบการจะต้องคำนึงถึงการจ้างงานคนพิการด้วย การออกระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการที่ให้การปกป้องและเรียกร้องสิทธิต่างๆ มากเกินไปจะไม่ช่วยเพิ่มการจ้างงาน

นโยบายของ ACCI ยังรณรงค์การพัฒนาสุขภาพ ความปลอดภัย การฟื้นฟู และการกลับเข้าทำงานให้ดีขึ้น สังคมผู้สูงอายุทำให้อัตราความพิการในสังคมเพิ่มขึ้นด้วยโดยเฉพาะในหมู่ลูกจ้างที่อยู่ในวัยทำงาน เพราะฉะนั้นจะต้องให้ความสำคัญกับการป้องกันการบาดเจ็บและความเจ็บป่วยในสถานประกอบการ ตลอดจนการปฏิรูปแผนกองทุนชดเชยเพื่อสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนลูกจ้างที่ได้รับบาดเจ็บให้กลับเข้าทำงานมากขึ้น และเพื่อปกป้องนายจ้างที่ยินดีรับคนพิการเข้าทำงานหรือรักษางานให้คนพิการจากความเสียหายและไม่สมเหตุสมผล

วัตถุประสงค์ของนโยบาย

การมีส่วนร่วมและการสนับสนุนคนพิการ

ACCI สนับสนุนนโยบายเพื่อการมีส่วนร่วมและระบบสนับสนุนคนพิการที่

- มั่นใจว่าคนพิการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ตามความสามารถของตนในการจ้างงานและในชุมชน
- ยอมรับว่าความพิการไม่ได้หมายความว่าไม่มีความสามารถในการทำงาน และการจ้างงานคนพิการก็ต้องการงานที่เหมาะสมกับความพิการ
- ไม่ส่งเสริมให้คนที่มีความสามารถในการทำงานพึ่งพาเงินช่วยเหลือ
- ใช้ข้อบังคับระหว่างกันอย่างเท่าเทียมแบบเดียวกับที่ใช้กับคนไม่พิการ
- จัดให้มีการสนับสนุนจนถึงที่สุดแก่คนที่ต้องการความช่วยเหลือมากที่สุดซึ่งรวมถึงสนับสนุนทางเลือกในการจ้างงาน
- มั่นใจว่าคนพิการที่มีความสามารถในการทำงานได้รับรางวัลจากการทำงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าการพึ่งเงินช่วยเหลือ
- สนับสนุนการฟื้นฟูและส่งเสริมการจ้างงานแทนที่จะให้เงินช่วยเหลือคนพิการโดยตรง
- ไม่เปลี่ยนแปลงโครงสร้างแรงงานทันทีโดยไม่ให้ความช่วยเหลือนายจ้างอย่างทั่วถึงและดีพอ

การฝึกอบรมและให้การศึกษาแก่คนพิการ

คนพิการในออสเตรเลียได้รับการศึกษาและฝึกอบรมด้านอาชีพในอัตราที่น่าผิดหวัง คือน้อยกว่าร้อยละ 2.5 เปรียบเทียบกับอัตราชาวออสเตรเลียที่อยู่ในวัยทำงานทั้งหมดอยู่ที่ร้อยละ 11 อัตราการรับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและการได้งานทำก็ต่ำกว่าอัตราเฉลี่ยเช่นกันเพราะคนพิการมักไม่จบการฝึกอบรมด้านอาชีพและบัณฑิตพิการมักหางานทำไม่ได้

ACCI ส่งเสริมนโยบายการฝึกอบรมและให้การศึกษาที่

- พัฒนาและตระหนักถึงทักษะซึ่งตลาดต้องการ
- สนับสนุนให้เด็กพิการได้ศึกษาต่อและรับการฝึกอบรม
- ส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมด้านอาชีพตั้งแต่อยู่ในโรงเรียน
- ให้การช่วยเหลืออย่างเหมาะสมเพื่อให้คนพิการได้รับการศึกษาและฝึกอบรม
- มั่นใจว่าคนพิการได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้ร่วมกิจกรรมที่มีศักยภาพเพื่อแก้ปัญหาค่าขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือ
- จัดให้คนพิการได้พัฒนาทักษะในที่ทำงานและฟื้นฟูทักษะเมื่อความพิการเป็นอุปสรรคในการกลับเข้าทำอาชีพเดิม
- เพื่อให้แผนการจ้างงานและแผนก่อนการจ้างงานสอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้น

คนพิการควรได้รับความช่วยเหลือที่ต้องการอย่างต่อเนื่องซึ่งทำให้คนพิการได้งานทำหลังจบการศึกษาและฝึกอบรม

การจ้างงานคนพิการ

ACCI สนับสนุนนโยบายการจ้างงานที่

- ส่งเสริมให้นายจ้างและชุมชนโดยทั่วไปจ้างคนพิการทำงาน
- จัดให้มีทางเลือกด้านการจ้างงานที่หลากหลาย มีความยุติธรรม สามารถปฏิบัติได้จริง คำนี้ถึงสภาวะแวดล้อมความสามารถของแต่ละบุคคลและระดับของความต้องการการสนับสนุนที่จำเป็น
- การันตีความช่วยเหลืออย่างมืออาชีพในการรับสมัครงานและบูรณาการจ้างงานคนพิการในสถานประกอบการที่ได้รับความร่วมมือ และตอบสนองความต้องการของนายจ้าง ซึ่งเป็นความรับผิดชอบประการหนึ่งที่ชุมชนมีให้คนพิการ
- ไม่บั่นทอนกำลังใจหรือสร้างภาระให้แก่นายจ้างที่อยากรับคนพิการเข้าทำงาน
- ต้องยอมรับว่าอุตสาหกรรมบางแห่งไม่สามารถอำนวยความสะดวกให้คนพิการในระดับเดียวกับคนไม่พิการเนื่องด้วยลักษณะเฉพาะของอุตสาหกรรมนั้นๆ
- ลดความซับซ้อนและกฎระเบียบที่ยุงยากของแผนการจ้างงานและการให้การศึกษาและฝึกอบรมด้านอาชีพแก่คนพิการ
- จัดแผนการฟื้นฟู แผนการฝึกอบรม และแผนการรับกลับเข้าทำงานที่สอดคล้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- ชื่นชมและให้รางวัลนายจ้างที่ทุ่มเทความพยายามเพื่อเพิ่มจำนวนคนพิการในสถานประกอบการของตน

ความสัมพันธ์ในสถานประกอบการ

นายจ้างเป็นผู้ที่สามารถเพิ่มโอกาสการจ้างงานให้คนพิการได้มากที่สุดถ้ากระบวนการจ้างงานเพื่อคนพิการนั้นเรียบง่ายและตรงไปตรงมามากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ACCI เรียกร้องอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดนโยบายความสัมพันธ์ในสถานประกอบการซึ่ง

- จัดหางานให้คนที่มีความพิการในการสร้างผลผลิตอันเนื่องด้วยเหตุแห่งความพิการตามแผนการสนับสนุนค่าแรง (Supported Wages Scheme)
- สรรหาวิธีการปฏิรูประเบียบเกี่ยวกับสถานประกอบการซึ่งไม่ยืดหยุ่นและทำให้นายจ้างไม่สามารถจัดสถานประกอบการให้เอื้อต่อคนพิการ
- สร้างความมั่นใจว่าคนพิการได้รับการจัดการเพื่อการทำงานตามระบบสถานประกอบการสัมพันธ์เช่นเดียวกับที่ลูกจ้างอื่นๆได้รับทุกคน ซึ่งรวมถึงการทำสัญญารายบุคคลและการทำสัญญาที่สหภาพแรงงานมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องและไม่มีส่วนเกี่ยวข้อง

สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานและการชดเชยให้พนักงาน

ACCI ตั้งใจดำเนินงานเพื่อให้เกิดสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการของออสเตรเลียที่ซึ่งทุกคนต้องมีสถานประกอบการและวิธีทำงานที่ปลอดภัยสามารถทำได้ การดำเนินงานนี้ประกอบด้วย

- การพัฒนาสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการเพื่อลดการบาดเจ็บและเจ็บป่วยอันเกิดจากการทำงาน
- การเพิ่มความสามารถของนายจ้างในด้านการพัฒนาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
- การทำให้ระบบสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานและระบบการชดเชยให้ลูกจ้างเพื่อเป็นการป้องกันต้นเหตุความพิการ
- การส่งเสริมและสนับสนุนลูกจ้างให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบและเปิดเผยเงื่อนไขต่างๆ ที่มีผลให้นายจ้างไม่สามารถทำให้สถานประกอบการมีความปลอดภัยพอ
- การทำให้ความตระหนักรู้เรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการเป็นส่วนหนึ่งของแผนการรับคนเข้าทำงานและแผนการให้การศึกษาและฝึกอบรมด้านอาชีพที่เหมาะสม
- การออกนโยบายสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานที่นิยามบทบาทและความรับผิดชอบของทุกคนซึ่งอยู่ในสถานประกอบการอย่างชัดเจน
- การให้ลูกจ้างทุกคนมีส่วนร่วมในความพยายามปรับปรุงระบบสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการ
- การให้ข้อมูลและการฝึกอบรมที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองความต้องการของสถานประกอบการ และการมีส่วนร่วมของลูกจ้าง
- การลดความเสี่ยงให้น้อยที่สุด ซึ่งรวมถึงการระบุ การประเมิน และควบคุมอันตรายต่างๆ ตลอดจนการเฝ้าติดตามประเมินผล และทบทวนอย่างต่อเนื่อง
- การปฏิรูปแผนการจ่ายเงินชดเชยที่เป็นอุปสรรคต่อการฟื้นฟูและการกลับเข้าทำงานอย่างรวดเร็ว

การวางแผนการเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการ ตลอดจนเงินชดเชยผู้ทำงานมีแนวโน้มที่จะให้นายจ้างมีหน้าที่ให้การดูแลมากขึ้นซึ่งอาจทำให้นายจ้างไม่อยากจ้างคนที่จะนำความเสี่ยงเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานมาให้มากขึ้นซึ่งแทบไม่ช่วยเพิ่มโอกาสในการทำงานให้คนพิการในอุตสาหกรรมหลายประเภทเลยเพราะต้องใช้เงินลงทุนสูงขึ้นไปสร้างกระบวนการจัดการความเสี่ยงที่ทันสมัยในอุตสาหกรรมเหล่านั้น นายจ้างที่รับคนพิการเข้าทำงานไม่ควรได้รับผลเช่นนี้ นายจ้างอยากส่งเสริมคนพิการให้ทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งปราศจากการเลือกปฏิบัติ แต่การปรับรายจ่ายเพื่อคนพิการจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชนหรือทำให้ภาคเอกชนรับความเสี่ยงนั้นซึ่งเป็นอุปสรรคที่ทำให้นายจ้างไม่อาจเสนองานให้คนพิการทำได้

การจัดการเลือกปฏิบัติ

ACCI ยอมรับหลักการทั่วไปเรื่องโอกาสที่เท่าเทียมกันซึ่งสนับสนุนกฎหมายการจัดการเลือกปฏิบัติ ACCI ส่งเสริมความเข้าใจว่าการเลือกปฏิบัติไม่เป็นที่ยอมรับในภาคปฏิบัติการทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานที่ไม่เหมาะสมสำหรับการตัดสินใจเรื่องทรัพยากรมนุษย์ และเป็นปฏิปักษ์กับการดำเนินธุรกิจ

นโยบายเรื่องการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการของ ACCI ถูกรวมไว้ในแผนพัฒนาระบบสถานประกอบการสัมพันธ์ของออสเตรเลียที่ชื่อ สถานประกอบการอันทันสมัย อนาคตอันทันสมัย (Modern Workplace: Modern Future) ของ ACCI แล้ว

นายจ้างแบกภาระอันหนักหนายิ่งแล้วจากกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่างๆ ของรัฐและรัฐบาลกลาง การออกกฎระเบียบใหม่ที่เป็นไปได้ยากในการปฏิบัติและคลุมเครือต่อนายจ้างหรือเป็นข้อบังคับที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เช่น โควตาการจ้างงาน นั้นไม่ควรได้รับการสนับสนุน

ทิศทางในอนาคต

เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าอย่างแท้จริงในด้านนี้ รัฐบาลและชุมชนจะต้องร่วมมือกันทำงานเป็นหุ้นส่วนกับนายจ้างเพื่อบรรลุเป้าหมายดังต่อไปนี้

1. ยุตินโยบายทางสังคมและอุตสาหกรรมที่สร้างอุปสรรคให้คนพิการไม่ได้งานทำ
2. หาสาเหตุที่ทำให้คนพิการพึงพาสวัสดิการมากขึ้น และหาปัจจัยต่างๆ ที่ต้องแก้ไขเพื่อจำกัดอัตราการออกจากงานที่ไม่อาจยอมรับได้
3. เพิ่มโอกาสการจ้างงานให้คนพิการด้วยการฝึกอบรม การสนับสนุนในสถานประกอบการ และให้การศึกษแก่ชุมชน
4. อำนวยความสะดวกอย่างต่อเนื่องในการประสานแผนการต่างๆ ที่มุ่งช่วยเหลือคนพิการด้วยการให้การศึกษ การอบรม การฝึกก่อนเข้าทำงาน การจ้างงาน และการกลับเข้าทำงาน
5. พัฒนาความตระหนักรู้ของชุมชนเรื่องประโยชน์จากการจ้างงานคนพิการ และชื่นชมนายจ้างที่มีพันธะสัญญาจ้างงานคนพิการ
6. ให้การสนับสนุนอย่างพอเพียงและการติดต่อประสานงานอย่างดี และให้สิ่งจูงใจแก่นายจ้าง ตลอดจนลดความเสี่ยงและกระบวนการที่ยู้งยากต่างๆ
7. รับประกันว่านายจ้างจะไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการปรับเปลี่ยนเมื่อมีมาตรการการปฏิรูปสวัสดิการทำให้โครงสร้างของตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ

กรอบนโยบาย

ความเจริญทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นและจะเกิดต่อไปอย่างยั่งยืนนั้นพัฒนามาตรฐานความเป็นอยู่ของประชาชนออสเตรเลียทุกคน คนพิการสามารถสร้างมูลค่าและแบ่งปันผลประโยชน์ของการทำงานกลับคืนสู่สังคม

ในขณะเดียวกัน ACCI ตระหนักว่าการเพิ่มความสามารถของคนพิการต่อการมีส่วนร่วมในการจ้างงานและกิจกรรมด้านอื่นๆ ของชุมชน จะเพิ่มโอกาสสำหรับตลาดการจ้างงานพัฒนาเทคโนโลยีช่วยและประยุกต์ (assistive and adaptive technologies) เพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนพิการและจัดอุปสรรคต่างๆ

ACCI มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา ตรวจสอบ และประเมินผลการศึกษา นโยบายการฝึกอบรม นโยบายด้านตลาดแรงงาน กิจกรรม และโปรแกรมต่างๆ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมในระบบการแข่งขันและความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจโลก จะเห็นได้ว่า ACCI มีบทบาทเป็นผู้นำการพัฒนาวิธีการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมและความสามารถในการแข่งขันของคนพิการในตลาดแรงงาน

อเมริกัน เทเลโฟน แอนด์ เทเลกราฟ (American Telephone & Telegraph – AT&T)

นโยบายของบริษัทที่เกี่ยวกับความพิการ (สหรัฐอเมริกา)

AT&T มีพันธะสัญญาที่จะดำเนินแผนความร่วมมือวัตถุประสงค์เพื่อรับประกันความเสมอภาคทางโอกาสและการอำนวยความสะดวกอย่างสมเหตุสมผลควรแก่ลูกจ้างและผู้สมัครงานที่คุณสมบัติผ่านเกณฑ์แต่มีข้อจำกัดทางร่างกายและจิตใจ จะไม่มีผู้ใดถูกเลือกปฏิบัติซึ่งขัดกับกฎหมายเพราะสภาพความพิการทางร่างกายหรือจิตใจจากสาเหตุการร้องขอสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างสมเหตุสมผล หรือเพราะผู้นั้นมีสถานะเป็นทหารผ่านศึก

นโยบายของ AT&T ต่อการรับสมัคร จ้างงาน และส่งเสริมคนพิการ ทหารผ่านศึกพิการ ทหารผ่านศึกจากสงครามเวียดนาม และทหารผ่านศึกอื่นๆ ที่มีสิทธิ ให้ทำงานในทุกตำแหน่งโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ นอกจากนี้ นโยบายนี้ยังรับประกันว่าการบริหารงานบุคคลอื่นๆ ไม่ขัดต่อกฎหมาย เกี่ยวกับความพิการและการตัดสินใจจ้างงานก็ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการการจ้างงาน

ลูกจ้างและผู้สมัครงานจะไม่ถูกรบกวน คุกคาม ข่มขู่ บังคับ หรือเลือกปฏิบัติเพราะเกี่ยวข้องกับหรืออาจเกี่ยวข้องกับกิจกรรมใดๆ ดังนี้

- ร้องเรียน
- ช่วยหรือร่วมทำการสืบสวน พิจารณาการปฏิบัติตามกฎ ทำการไต่สวน หรือทำกิจกรรมอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการใช้มาตรา 503 ของกฎหมายฟื้นฟูพ.ศ.2516 (สหรัฐอเมริกา) ฉบับแก้ไข กฎหมายช่วยเหลือการปรับตัวของทหารผ่านศึกจากช่วงสงครามเวียดนามพ.ศ.2517 ฉบับแก้ไข หรือกฎหมายของรัฐบาลกลาง รัฐ หรือท้องถิ่นใดๆ ที่รับประกันความเสมอภาคทางโอกาสแก่คนพิการ ทหารผ่านศึกพิการ ทหารผ่านศึกสงครามเวียดนาม และทหารผ่านศึกอื่นๆ
- คัดค้านการกระทำหรือการปฏิบัติที่ขัดต่อมาตรา 503 หรือระเบียบในกฎหมายของรัฐบาลกลาง รัฐ หรือท้องถิ่นใดๆ ที่ให้มีการจ้างงานอย่างเสมอภาคสำหรับคนพิการ ทหารผ่านศึกพิการ ทหารผ่านศึกสงครามเวียดนาม และทหารผ่านศึกอื่นๆ
- ใช้สิทธิอื่นๆ ตามมาตรา 503 หรือระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

AT&T จะตรวจสอบและวัดประสิทธิผลของแผนการนี้

บริติช บรอดคาสติง คอร์ปอเรชัน (บีบีซี) (British Broadcasting Corporation – BBC)

แผนปฏิบัติการสำหรับเครือข่ายเกี่ยวกับความพิการในอุตสาหกรรมกระจายเสียง อุตสาหกรรมโทรทัศน์ และอุตสาหกรรมความคิดสร้างสรรค์²

เครือข่ายเกี่ยวกับความพิการในอุตสาหกรรมกระจายเสียง อุตสาหกรรมโทรทัศน์ และอุตสาหกรรมความคิดสร้างสรรค์ (Broadcasting and Creative Industries Disability Network - BCIDN) นำผู้ดำเนินกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์มาร่วมกันเพื่อพิจารณาและแก้ปัญหาเกี่ยวกับความพิการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมสื่อ เครือข่ายนี้ช่วยสมาชิกเรื่องการรับสมัครงาน และรักษางานให้คนพิการ ตลอดจนส่งเสริมและแลกเปลี่ยนการปฏิบัติที่ดีที่สุดในการอุตสาหกรรมสื่อ BCIDN เกิดขึ้นจากการสนับสนุนของสหภาพจ้างด้านความพิการ (Employers' Forum on Disability) และสมาชิกทุกรายของ BCIDN ก็เป็นสมาชิกของที่สหภาพนี้

ในฐานะที่เป็นสมาชิกของ BCIDN บีบีซีมีแผนปฏิบัติการเพื่อ

- เพิ่มปริมาณการปรากฏตัวของคนพิการในรายการวิทยุและโทรทัศน์
- เพิ่มจำนวนคนพิการในทุกภาคส่วนของกำลังแรงงาน
- เพิ่มการเข้าถึงบริการต่างๆ ทั้งในและนอกรายการ
- สร้างหลักประกันในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงอาคารต่างๆ ของสื่อ

แผนปฏิบัติการของบีบีซี

1. บีบีซีต้องการให้คนพิการปรากฏในรายการวิทยุและโทรทัศน์มากขึ้น

สิ่งที่เราได้ทำแล้ว

บีบีซีมีเป้าหมายการนำเสนอภาพลักษณ์ของคนพิการและได้บรรลุเป้าหมายส่วนใหญ่แล้วดังนี้

- ตัวละครประจำที่เป็นคนพิการอย่างน้อยหนึ่งตัวในละครชุดที่กลับมาออกอากาศในช่วงปีบีบีซี1 (พอล เฮนซอลในเรื่องฮอลบีซีตี้)
- รายการเกี่ยวกับสาระและรายการบันเทิงสามรายการทางช่องบีบีซี1และบีบีซี2 มีผู้ร่วมรายการที่เป็นคนพิการอย่างน้อยหนึ่งคนต่อรายการหนึ่งชุด (Beyond Boundaries ทางช่องบีบีซี2 มีผู้ร่วมรายการที่เป็นคนพิการ 11 คน เอ็ด เอ็ดปิตันในรายการ Xchange ทางช่องบีบีซี1และซีบีบีซี และรายการ Sportsround ทางช่องบีบีซี1 รายการ Grandstand ทางช่องบีบีซี1ถ่ายทอดการแข่งขันเทนนิสประเภทคู่ของผู้ที่ไชรลเซินจากสนามวิมเบิลดัน)
- รายการบันเทิงที่เป็นรายการชุดสำคัญสามรายการทางช่องบีบีซี1และบีบีซี2 นำเสนอผู้เข้าแข่งขันที่เป็นคนพิการอย่างน้อยหนึ่งคนต่อผู้แข่งขันทุกๆ 50คน (รายการ Weakest Link และ Jet Set ทางช่องบีบีซี1 รายการ Mastermind ทางช่องบีบีซี2)
- บีบีซี3จะออกอากาศละครหรือรายการบันเทิงหนึ่งชุดโดยมีตัวละครประจำที่เป็นคนพิการหนึ่งคน ซึ่งบรรลุเกินเป้าแล้วด้วยรายการ I'm With Stupid ที่เริ่มออกอากาศทางช่องบีบีซี3เมื่อวันที่ 10 กันยายนพ.ศ.2549 รายการนี้นำเสนอตัวละครที่เป็นคนพิการจำนวนมากนอกจากตัวละครหลักที่แสดงโดยพอล เฮนซอล

²ดาวน์โหลดมาจาก www.employers-forum.co.uk/www/bcidn/manifesto/2006-action-plans/bbc-bcidn-report.pdf

- บีบีซี4จะเสนอเรื่องราวของคนที่ประสบความสำเร็จอย่างน้อยปีละสองคน เพื่อกระตุ้นการพัฒนาผู้ที่มีความสามารถพิเศษหน้าใหม่ให้เกิดขึ้นทางหน้าจอโทรทัศน์ (เรื่องราวของเรย์ ชาร์ลสและโมฮัมหมัด อาลี)

นอกจากนี้ยังมีตัวอย่างอื่นๆ อีกหลายตัวอย่างที่แสดงให้เห็นว่าบีบีซีทุ่มเทมากขึ้นในการรวมคนพิการและนำเสนอภาพลักษณ์คนพิการในรายการโทรทัศน์ของบริษัท อันได้แก่

- ละครชุด New Street Law และรายการ Ready Steady Cook ทางช่องบีบีซี1
- รายการ Balamory และ Something Special ทางช่อง Cbeebies
- ละครเรื่อง Soundproof และ A Thing Called Love รายการ Top Gear และรายการ Junior Mastermind ทางช่องบีบีซี2
- รายการ House of Tiny Tearaways ทางช่องบีบีซี3
- แฟรงก์ การ์ดเนอร์ ผู้สื่อข่าวบีบีซีซึ่งกลายเป็นคนพิการเมื่อไม่นานมานี้ ได้นำเสนอรายงานหลายเรื่องด้วยกัน

รายการวิทยุ

- รายการ In Touch และ You and Yours ทางช่อง Radio 4 จัดโดยปีเตอร์ ไวท์ นำเสนอเรื่องราวที่น่าสนใจเกี่ยวกับคนพิการเป็นประจำ เช่นเดียวกับรายการ Woman's Hour และ Sound Advice โดยกายส์ แบนด์เรธ
- นิค คลาร์กซึ่งต้องกลายเป็นคนพิการจากโรคเมะเร็งเป็นผู้จัดรายการ PM ได้ทำบันทึกประจำวันด้วยเสียงเล่าชีวิตของตนและผลที่เขาและครอบครัวได้รับการสูญเสียขาหนึ่งข้าง บันทึกนี้ถูกนำมาออกอากาศทางช่อง Radio 4 ก่อนที่เขาจะกลับมาเป็นผู้ประกาศในรายการ PM
- ละครวิทยุเรื่อง The Archers ทางช่อง Radio 4 มีนักแสดงตบอดชื่อไรอัน เคลลี่เล่นเป็นตัวละครประจำชื่อแจสเซอร์
- ละครวิทยุเรื่อง Sound Barriers ทางช่อง Radio 4 ใช้นักแสดงตบอดชื่อสตีฟ เดย์
- ละครวิทยุเรื่อง The Lights ทางช่อง Radio 4 ใช้นักแสดงที่ต้องนั่งรถเข็นชื่อลูค ฮามิลล์ เล่นเป็นตัวละครที่ต้องนั่งรถเข็น
- My Ms and Me ละครวิทยุอีกเรื่องหนึ่งทางช่อง Radio 4 แต่งโดยจิม สวินีย์ซึ่งเป็นโรค MS (โรคทางระบบประสาทส่วนกลาง)
- ละครวิทยุเรื่อง Peeling ทางช่อง Radio 3 แต่งโดยเคท โอเรลลีซึ่งมีความพิการทางสายตา
- ละครวิทยุเรื่อง Watch the Spider ทางช่อง Radio 3 เช่นกัน แต่งและเล่นโดยแอนดี้ แม็คเลย์ ซึ่งเป็นอัมพาตครึ่งท่อนล่าง ถ่ายทอดประสบการณ์ของเขาเอง

กลุ่มผู้ชมและผู้ฟังอื่นๆ

- บีบีซีทำงานวิจัยอย่างเจาะลึกและครอบคลุมเกี่ยวกับผู้ชมและผู้ฟังที่เป็นคนพิการเป็นครั้งแรก โดยศึกษาว่าคนเหล่านี้ดูอะไร พวกเขาคิดว่าความต้องการของตนได้รับการตอบสนองดีเพียงใด และพวกเขาอยากดูรายการแบบใดในอนาคต
- ข้อค้นพบที่สำคัญประการหนึ่งจากงานวิจัยการเรียนรู้เกี่ยวกับความพิการนี้คือ พวกเขาอยากให้ละครโทรทัศน์เข้าใจคนพิการ เปิดโลกทัศน์ให้พวกเขา ช่วยให้พวกเขาเข้าใจทุกเรื่องตั้งแต่เรื่องความสัมพันธ์ไปจนถึงสิ่งที่อยู่ในฝัน เหนือสิ่งอื่นใดนี้คือความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่ต้องการให้รายการต่างๆ นำเสนอเรื่องราวของพวกเขาโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากได้ชมละครเรื่อง EastEnders และเห็นลูกของบิลลีกับฮันนี่มีอาการตาบอดสีอินโทรม
- บีบีซีร่วมกับโทรทัศน์ช่อง 4 และศูนย์นักแสดงตั้งกองทุนเพื่อนักแสดงพิการที่มีความสามารถพิเศษเพื่อฝึกฝนและพัฒนานักแสดงพิการ 25 คนที่ได้คัดเลือกมาจากการทดสอบการแสดงทั่วประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรวมกลุ่มนักแสดงพิการที่มีความสามารถพิเศษไว้ให้บรรดาผู้กำกับที่มองหานักแสดง
- ผู้ผลิตรายการเด็กของบีบีซีร่วมมือกับชมรมเด็กหูหนวกแห่งชาติอย่างใกล้ชิดเพื่อหาข้อเสนอแนะให้ผู้ผลิตรายการทำรายการให้เด็กหูหนวกมีส่วนร่วมและเข้าถึงได้

สิ่งที่เราจะทำต่อไป

- คู่มือการผลิตซึ่งแนะนำผู้ผลิตรายการให้รู้จักกฎหมายการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับความพิการ (Disability Discrimination Act - DDA) กำลังได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยขึ้นและจะนำมาใช้อีกครั้ง
- รายการจำนวนมากของบีบีซีถูกตรวจสอบอีกครั้งเมื่อไม่นานมานี้เพื่อประเมินการอำนวยความสะดวกให้ผู้ชมในสตูดิโอและผู้ร่วมรายการตามกฎหมาย DDA จะมีการประชุมกับคณะผู้ผลิตรายการเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน การตรวจสอบนี้จะทำให้เกิดข้อเสนอซึ่งจะนำไปปฏิบัติเพื่อให้รายการต่างๆ เป็นไปตามกฎหมาย DDA
- มีการสำรวจรายการโทรทัศน์ของบีบีซีที่ออกอากาศในช่วงที่มีผู้ชมมากที่สุดเมื่อไม่นานมานี้ และจะมีการเผยแพร่ผลสำรวจในปี 2549 และรายงานผลสำรวจให้คณะกรรมการโทรทัศน์ (TV Commissioning Group) ทราบ เพื่อปรับปรุงนโยบายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและการแพร่ภาพต่อไป
- แผนกรายการโทรทัศน์ของบีบีซี (ซึ่งอีกไม่นานจะเปลี่ยนเป็นบีบีซีวีชั่น) ได้แต่งตั้งแมรี พิตซแพทริกเป็นผู้บริหารกองบรรณาธิการเพื่อความหลากหลายเมื่อไม่นานมานี้เพื่อช่วยทำให้รายการของบีบีซีมีผู้ร่วมรายการที่หลากหลายยิ่งขึ้นโดยจะเน้นคนพิการและกลุ่มชาติพันธุ์เป็นพิเศษ
- แมรีกำลังทบทวนกลุ่มเป้าหมายของรายการที่แพร่ภาพเกี่ยวกับความพิการเพื่อกำหนดกลุ่มเป้าหมายใหม่ที่กว้างขวางกว่าเดิม
- รายการโทรทัศน์ที่สั่งให้ผลิตแล้วแต่ยังไม่ได้ออกอากาศมีละครเรื่อง New Street Law ภาคสองและละครสำหรับเด็กเรื่องใหม่ชื่อ Desperados ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับทีมบาสเก็ตบอลคนพิการทีมหนึ่งรวมอยู่ด้วย
- รายการวิทยุที่สั่งให้ผลิตแล้วแต่ยังไม่ได้ออกอากาศมี Rean's Girls ละครวิทยุยามบ่ายทางช่อง Radio 4 แต่งโดยเคท โอเรลลีซึ่งเป็นคนพิการทางสายตา Daybreak ละครวิทยุยามบ่ายแต่งโดยนักประพันธ์พิการชื่อทอม เรย์ และละครวิทยุยามบ่ายเรื่องหนึ่งโดยซู ทาว์นเซินซึ่งปัจจุบันเป็นคนตาบอดรวมอยู่ด้วย
- เพิ่มจำนวนคนพิการในสถานการณ์การผลิตรายการของบีบีซีไม่ว่าจะเป็นภายในองค์กรของบีบีซีเองหรือผู้รับจ้างอิสระที่ได้รับงาน

- สนับสนุนอย่างจริงจังต่อไปเพื่อให้คนพิการร่วมทำรายการหลักและรายการเฉพาะกลุ่มซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของรายการหลัก เช่น รายการ Beyond Boundaries และ I'm With Stupid
- เริ่มหาผู้จัดรายการที่เป็นคนพิการและกำลังศึกษาอยู่มาจัดรายการสำหรับเด็ก
- สำหรับรายการวิทยุ นั้น จะเน้นประชาสัมพันธ์ให้ผู้ชมซึ่งเป็นคนพิการรู้ว่า มีรายการที่นำเสนอเรื่องราวซึ่งน่าสนใจสำหรับคนพิการ โดยจะประชาสัมพันธ์ผ่านคำประกาศแผนปฏิบัติการสำหรับเครือข่ายเกี่ยวกับความพิการในอุตสาหกรรมกระจายเสียง อุตสาหกรรมโทรทัศน์ และอุตสาหกรรมความคิด สร้างสรรค์ ในขณะที่เดียวกัน BBC Radio Factual ก็กำลังคิดจะออกจดหมายข่าวเกี่ยวกับความพิการเป็นประจำ

การจ้างงาน

2. บีบีซีต้องการเพิ่มจำนวนคนพิการในทุกภาคส่วนของกำลังแรงงานรวมถึงพนักงานในส่วนการผลิตรายการด้วย

DDA ระบุว่า

- การปฏิบัติต่อผู้สมัครงานหรือลูกจ้างพิการน้อยกว่าปกติเพราะเหตุแห่งความพิการของคนเหล่านั้นเป็นการทำผิดกฎหมายเว้นแต่ว่าจะมีเหตุผลที่เหมาะสม
- นายจ้างยังจะต้องปรับปรุงอาคารหรือสถานประกอบการ ซึ่งมีลักษณะที่เป็นอุปสรรคสำคัญต่อคนพิการอย่างสมเหตุสมผล

เพื่อปฏิบัติตามข้อบังคับทางกฎหมายเหล่านี้ บีบีซีจึงดำเนินการดังต่อไปนี้

- ทบทวนวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการรับสมัครงาน (การลงโฆษณา การคัดเลือก และการประเมิน) เพื่อให้คนพิการมีโอกาสเข้าถึงการสมัครงาน
- ดำเนินการปรับเปลี่ยนอย่างสมเหตุสมผลเพื่ออำนวยความสะดวกให้ลูกจ้างพิการหรือลูกจ้างที่ต้องพิการในระหว่างการจ้างงาน
- พันธสัญญาของบีบีซีในอันที่จะให้การสนับสนุนพนักงานพิการอย่างสมเหตุสมผลเป็นส่วนหนึ่งในสัญญาการจ้างงานบุคคลภายนอกที่ทำกับคาปีต้า

นอกจากนี้บีบีซียังมีพันธสัญญาจะ

- สํารวจจํานวนลูกจ้างพิการในปัจจุบันและมีเป้าหมายจะจ้างคนพิการเป็นพนักงานร้อยละ 4 ให้ได้ภายในเดือนธันวาคมพ.ศ. 2550 และหลังจากนั้นจะมีการพิจารณาอีกครั้ง ขณะนี้บีบีซีเป็นผู้ดำเนินกิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์เพียงรายเดียวที่ประกาศเป้าหมายเช่นนี้ต่อสาธารณะชน
- ปรึกษาหารือกับพนักงานพิการ
- ฝ้่าติดตามความคืบหน้าอย่างสม่ำเสมอผ่านคณะกรรมการเพื่อความหลากหลาย มาร์ค ทอมสันเป็นประธานของคณะกรรมการนี้และผู้อำนวยการกองทุกคนเป็นกรรมการ
- ติดตามผลพนักงานพิการอย่างต่อเนื่อง
- ดำเนินตามแผน Extend อย่างต่อเนื่อง เน้นเป้าหมายที่วางไว้เมื่อไม่นานมานี้และประสบความสำเร็จซึ่งเป็นเป้าหมายเพื่อจ้างคนพิการทำงานในส่วนต่างๆ ของการผลิตรายการ และทบทวนความเป็นไปได้ในการเพิ่มจำนวนคนพิการที่รับเข้าทำงานตามแผน Extend ในแต่ละปี หน่วย BBC Access Unit ที่ทำงานครอบคลุมทั้งองค์กรได้ปฏิบัติงานมานานห้าปีแล้ว เป็นหน่วยที่ให้บริการต่างๆ แก่พนักงานพิการ การบริการมีตั้งแต่การประเมินการเข้าถึงสำหรับพนักงานใหม่หรือพนักงานเดิมที่เพิ่งกลายเป็นคนพิการ ไปจนถึงการปรับเปลี่ยนที่สมเหตุสมผลเพื่อให้คนเหล่านั้นผ่านการอบรมเป็นวิทยากรกระบวนการมีบทบาทในการผลิตรายการบางส่วน เช่น การสนับสนุนหรือให้คำแนะนำโดยทั่วไป นอกจากนี้หน่วยนี้ยังให้คำแนะนำแก่คณะผู้ผลิตรายการที่ทำงานร่วมกับผู้ร่วมรายการซึ่งเป็นคนพิการในเรื่องที่เกี่ยวกับเทคนิคและการผลิตรายการ เช่น การให้คำแนะนำการผลิตละครเรื่อง Desperados
- มีผู้จัดการเฉพาะที่ดูแลเรื่องเทคโนโลยีสำหรับคนพิการต่อไป

การเข้าถึงสินค้าและบริการต่างๆ

3. บีบีซีต้องการเพิ่มการเข้าถึงบริการต่างๆ ไม่ว่าจะในหรือนอกรายการ

กฎหมาย DDA ระบุว่าคนที่ผู้ให้บริการปฏิบัติต่อคนพิการน้อยกว่าปกติโดยไม่มีเหตุอันควรนั้นถือเป็นการทำผิดกฎหมาย ผู้ให้บริการต้อง

- ดำเนินการปรับเปลี่ยนอย่างสมเหตุสมผลต่อภาคปฏิบัติ การ นโยบาย และขั้นตอนต่างๆ ที่ทำให้คนพิการไม่สามารถใช้บริการหรือได้รับความลำบากอย่างไรเหตุผลในการที่จะใช้บริการ
- จัดหาอุปกรณ์ช่วย เช่น โทรศัพท์สำหรับส่งข้อความหรือข้อมูลในรูปแบบอื่นๆ (เช่น แผ่นดิสก์ เทป และอักษรเบรลล์) ที่จะช่วยให้คนพิการสามารถใช้บริการที่ปกติแล้วไม่อาจใช้ได้ ใน เว็บไซต์

กิจการกระจายเสียงและกิจการโทรทัศน์นั้น “บริการต่างๆ” รวมถึง

- รายการ (ที่มีบทบรรยายได้ภาพ เสียงบรรยาย และสัญลักษณ์)
- บริการที่สนับสนุนรายการ (เช่น โทรศัพท์สำหรับแจ้งขอความช่วยเหลือ หนังสือ เอกสารข้อเท็จจริง)

พันธะสัญญาในการให้บริการมีดังนี้

- บีบีซีจะจัดให้มีบทบรรยายได้ภาพสำหรับรายการทุกรายการที่ออกอากาศทางช่อง บีบีซี1 บีบีซี2 บีบีซีนิวส์24 บีบีซี3 บีบีซี4 ซีบีบีซี และ CBeebies ภายในพ.ศ. 2551
- ในปัจจุบันรายการร้อยละ 95 ทางช่องบีบีซี1และบีบีซี2 และรายการร้อยละ 80 ทางช่องอื่นๆ ที่เหลือมีบทบรรยายได้ภาพแล้ว
- บีบีซีจะจัดสื่อภาษามือให้รายการร้อยละ 5 ของโทรทัศน์ทุกช่องดังกล่าวข้างต้นภายในพ.ศ.2551
- ในปัจจุบันรายการอย่างน้อยร้อยละ 4 ของแต่ละช่องมีสื่อภาษามือแล้ว
- บีบีซีจะจัดให้มีเสียงบรรยายในรายการร้อยละ 10 ทางช่องบีบีซี1 บีบีซี2 บีบีซี3 บีบีซี4 ซีบีบีซี และCBeebies ภายในพ.ศ.2551
- ในปัจจุบันเนื้อหาอย่างน้อยร้อยละ 8 ทางช่องโทรทัศน์เหล่านี้มีเสียงบรรยายแล้ว บีบีซีทำได้เกินที่โควตาของ Ofcom เรื่องการเข้าถึงบริการรายไตรมาส และมีแนวโน้มที่จะทำตามโควตาทั้งหมดที่ Ofcom ต้องการได้ภายในปี 2551

บีบีซีอินฟอร์เมชันให้รายละเอียดของรายการต่างๆ และเอกสารอื่นๆ ที่บีบีซีเผยแพร่ต่อสาธารณะชนในรูปแบบที่เข้าถึงได้หลายรูปแบบ รายการข้อมูลของบีบีซีอินฟอร์เมชันมีแจกฟรี นอกจากนี้ข้อมูลปกติแล้วยังมีข้อมูลภาษาอังกฤษที่อ่านง่าย ข้อมูลเสียง และข้อมูลที่ใช้ตัวอักษรขนาดใหญ่ด้วย

การเข้าใช้เว็บไซต์

บีบีซีมุ่งมั่นที่จะทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงเนื้อหาต่างๆ ได้อย่างดีที่สุดและทั่วถึงที่สุดเท่าที่จะทำได้เสมอมา สิ่งที่ดีที่สุดคือการดำเนินงานเช่นนี้คือการตั้งคณะทำงานเรื่องการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เมื่อพ.ศ.2548 และ 2549 คณะแรกมีหน้าที่ทำเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่รายการบีบีซีแจม (ซึ่งไม่ได้ออกอากาศแล้ว) และคณะที่สองมุ่งเรื่องการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในบริการ ต่างๆ ในอนาคตโดยเริ่มจากบริการ BBC iPlayer

- บริการบทบรรยายได้ภาพต้นแบบบริการแรกๆ ของ bbc.co.uk เกิดขึ้นในช่วงพ.ศ.2548 และ 2549 ทั้งใน Click Online และ iMP (Interactive Media Player) ที่อยู่ในขั้นทดลอง บทเรียนจากการทดลองให้บริการดังกล่าวทำให้ bbc.co.uk สามารถพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ ที่จำเป็นเพื่อจัดให้มีบทบรรยายได้ภาพสำหรับรายการในอนาคต การพัฒนานี้ถึงจุดสูงสุดเมื่อเริ่มบริการให้บทบรรยายได้ภาพเป็นครั้งแรกสำหรับเนื้อหาที่เป็นภาพและเสียงทางอินเทอร์เน็ตซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของ BBC iPlayer ในปีพ.ศ. 2550
- บีบีซีเปิดเว็บไซต์ My Web My Way (bbc.co.uk/accessibility) เมื่อพ.ศ.2548 เว็บไซต์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกคนที่ใช้คอมพิวเตอร์มีเครื่องมือและความเข้าใจเพื่อทำให้พวกเขาสามารถใช้อินเทอร์เน็ตให้เป็นประโยชน์มากที่สุดไม่ว่าจะเป็นคนไม่พิการหรือคนพิการและไม่ว่าจะใช้ระบบปฏิบัติการใด (วินโดวส์ แมค หรือลินุกซ์) เว็บไซต์นี้ให้คำแนะนำและความช่วยเหลือเพื่อให้ทุกคนได้ประโยชน์จากการปรับเปลี่ยนเบราว์เซอร์ ระบบปฏิบัติการ หรือคอมพิวเตอร์ โดยให้คำแนะนำต่างๆ มากมายเกี่ยวกับอุปกรณ์เฉพาะ เช่น แป้นพิมพ์และเมาส์แบบอื่นๆ และโปรแกรมพิเศษ เช่น โปรแกรมที่สั่งงานด้วยเสียง โปรแกรมอ่านข้อความที่อยู่บนจอภาพ (screen reading) และโปรแกรมทายคำ (word prediction)

- Cbeebies ทำงานร่วมกับเด็กเล็กที่มีปัญหาทางการเคลื่อนไหวอย่างใกล้ชิด เช่น เด็กสมองพิการ หรือ CP (Cerebral Palsy) ทั้งนี้เพื่อคิดกิจกรรมสั้นทนาการและเกมสำหรับเด็กอายุ 6 ขวบหรืออ่อนกว่า ทีมงานของ Cbeebies ได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่า การออกแบบและดัดแปลงเกมต่างๆ ให้ใช้ปุ่มบนแป้นพิมพ์ควบคุมแทนที่จะใช้อุปกรณ์ชี้ (pointing devices) นั้นทำให้เด็กได้เล่น เช่น เกม Roly Mo, Snag a Snoot, Teletubbies: Let's Count, Teletubbies: Peek-a-boo, Tots TV: Counting Song (ซึ่งเล่นได้ด้วยปุ่มเดียว), Boogie Bebies: What am I?, Razzledazzle: Chit Chat Chest, Something Special: Old Macdonald's Farm, Something Special: Transport Snap, Tikkabilla: Emotion Theatre, Tweenies, Startastic Captain Jake: Tweenies, Hide and Hear, the Adventures of Debbie Duck และ Tweenies: Make Music with Max (ทุกเกมอยู่ใน www.bbc.co.uk)

สิ่งอำนวยความสะดวกใน BBC iPlayer

บีบีซีตั้งใจที่จะทำให้สินค้าและบริการต่างๆ ที่อยู่ในกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ทเป็นสิ่งเข้าถึงได้ง่ายที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โครงการบริการรายการโทรทัศน์ย้อนหลังของ BBC iPlayer ก็เกิดจากความตั้งใจนี้เช่นกัน โดยจะรวมแผนการปฏิบัติลักษณะที่ดีที่สุดของการออกแบบเว็บไซต์และบริการเผยแพร่รายการโทรทัศน์ที่ทุกคนเข้าถึงได้เข้าไว้ในแผนเดียวกัน

มีการสร้างระบบเชื่อมต่อขึ้นหลังจากการปรึกษาหารือกับคณะทำงานเรื่องการเข้าถึงสื่อใหม่ของบีบีซีและที่ปรึกษาด้านสิ่งอำนวยความสะดวกหลายราย การปรึกษาหารือที่กำลังดำเนินอยู่นี้เป็นประโยชน์กับการออกแบบ BBC iPlayer ในทุกขั้นตอน ทำให้คณะผู้พัฒนาสามารถสร้างระบบพื้นฐานที่ทำให้สามารถพัฒนาระบบเชื่อมต่อซึ่งมีคุณลักษณะใหม่ๆ เพื่อการเข้าถึงเช่น ตัวเลือกสำหรับการตั้งค่าต่างๆ ของส่วนแสดงผล

BBC iPlayer จะมีบริการต่างๆ เพื่อการเข้าถึงในรูปแบบของรายการโทรทัศน์ด้วย (โดยจะมีบทบรรยายได้ภาพ เสียงบรรยาย และภาษามือของอังกฤษ) แต่บริการได้รับการออกแบบเพื่อคงมาตรฐานระดับสูงของบริการโทรทัศน์ของบีบีซี และจะบรรลุพันธสัญญาด้านการเข้าถึงบริการโทรทัศน์ของบีบีซีภายในพ.ศ.2551

วัตถุประสงค์สำคัญประการหนึ่งของ BBC iPlayer คือการเข้าถึงบริการ ดังนั้น BBC iPlayer จะวางมาตรฐานต่างๆ เพื่อการเข้าถึงบริการระบบดิจิทัลทุกบริการของบีบีซีในอนาคต

สถานประกอบการของบีบีซี

4. บีบีซีต้องการให้ทุกคนเข้าถึงอาคารของบีบีซี

- ในปีพ.ศ. 2544 บีบีซีริเริ่มกระบวนการระยะยาววัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารบีบีซีทั้งหมดสำหรับพนักงาน แขกและศิลปินที่เป็นคนพิการ ในเบื้องต้นเราได้ดำเนินแผนการตรวจสอบบริเวณสถานประกอบการทั้งหมดและได้ทำรายการปรับปรุงที่ควรทำเพื่อการพิจารณาและลงมือปฏิบัติ รายการต่าง ๆ ในคำประกาศแผนปฏิบัติการสำหรับเครือข่ายเกี่ยวกับความพิการในอุตสาหกรรมกระจายเสียง อุตสาหกรรมโทรทัศน์และอุตสาหกรรมความคิดสร้างสรรค์ของบีบีซีมีตั้งแตงานปรับปรุงเล็กน้อยไปจนถึงงานปรับปรุงอาคารที่มีรายละเอียดมาก หลังจากนั้นบีบีซีจึงมีแผนการปรับปรุงสถานประกอบการทุกแห่งอย่างต่อเนื่องซึ่งถึงขณะนี้ต้องใช้เงินมากกว่า 3 ล้านปอนด์แล้ว

รายละเอียดของการปรับปรุง

งานปรับปรุงที่ดำเนินการถึงขณะนี้ส่วนใหญ่ได้แก่

- การทำทางเข้าอาคารและที่จอดรถ
- ทางลาดใหม่และทางลาดปรับปรุงใหม่
- การปรับปรุงบริเวณต้อนรับแขก
- ห้องน้ำ (ใหม่และปรับปรุงใหม่)
- ประตูใหม่ ประตูอัตโนมัติ และช่องมองที่ประตูซึ่งปรับปรุงให้ดีขึ้น
- สัญลักษณ์ต่างๆ ที่ปรับปรุงให้ดีขึ้น
- สัญญาณเตือนไฟไหม้สำหรับคนหูหนวกและอุปกรณ์ส่งสัญญาณเสียงไปที่เครื่องช่วยฟัง
- การปรับปรุงภายในห้องโดยสารลิฟต์
- ลิฟต์ใหม่ที่เบลฟาสต์
- การปรับปรุงระบบแสงสว่างและการใช้สีที่ตัดกันอย่างสิ้นเชิงเพื่อช่วยคนพิการทางสายตา
- ติดตั้งราวจับใหม่และปรับปรุงราวจับที่มีอยู่แล้วให้ดีขึ้น
- ปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงสตูดิโอและบริเวณของผู้ชม
- จัดหาห้องแต่งตัวที่ดีขึ้น
- โครงการเพื่อช่วยพนักงานพิการบางรายในสถานประกอบการของพวกเขา

อาคารใหม่และการบำรุงรักษาที่สำคัญ

นอกจากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นบีบีซียังดำเนินการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำคัญที่กำลังสร้างอยู่ทุกแห่งโดยเห็นได้ชัดเจนที่เวิร์ทซิด์และบรอดคาสติงเฮาส์ในลอนดอนและที่แปซิฟิกซีเนกลาสโกว์ นอกจากนี้เมื่อเราดำเนินการปรับปรุงหรือบำรุงรักษาครั้งสำคัญให้แก่อาคารที่เรามีอยู่เราก็จะคิดเสมอว่าเราจะสามารถปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกได้หรือไม่ เมื่อมีข้อเสนอเพื่อย้ายสถานประกอบการเราก็จะต้องตรวจสอบสถานที่แห่งใหม่เสมอว่าเป็นไปตามกฎหมาย DDA โดยสมบูรณ์หรือไม่ รายงานการตรวจสอบทำให้เราตัดสินใจได้ว่าสถานที่นั้นๆ เหมาะสมหรือไม่

พันธะสัญญาในปัจจุบัน

รายละเอียดทั้งหมดที่ให้ไว้ในที่นี้แสดงให้เห็นว่าเราต้องการดำเนินการปรับปรุงที่จำเป็นและสำคัญอย่างจริงจัง อย่างไรก็ตามเรายอมรับว่ากระบวนการนี้ยังไม่แล้วเสร็จและเรายังมีความท้าทายในการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกอีกมากโดยเฉพาะกับอาคารขนาดใหญ่และเก่ากว่าบางแห่ง แต่เราก็มีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน และเรายังคงตั้งใจดำเนินการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งหมดของบีบีซีอย่างเต็มที่ตราบเท่าที่เป็นไปได้ (พ.ศ.2549)

สมาพันธ์นายจ้างแห่งศรีลังกา (Employers' Federation of Ceylon)

หลักเกณฑ์การปฏิบัติที่ดีในการบริหารจัดการเกี่ยวกับประเด็นความพิการในสถานประกอบการ³

หลักเกณฑ์การปฏิบัติที่ดีนี้จัดทำโดยสมาพันธ์นายจ้างแห่งศรีลังกา — เครือข่ายความพิการ เพื่อให้แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการเกี่ยวกับประเด็นความพิการในสถานประกอบการ และเป็นแนวทางที่นายจ้างควรพิจารณาและปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ตามความเหมาะสม

คำแถลงนโยบาย

องค์กรนี้มุ่งพัฒนาแรงงานที่มีความหลากหลายซึ่งสะท้อนความต้องการและความปรารถนาที่แท้จริงของลูกจ้าง ลูกค้า และชุมชนที่องค์กรให้บริการ องค์กรต่างๆ ที่ปฏิบัติตามหลักปฏิบัตินี้ยังมุ่งพัฒนาการบริหารจัดการเรื่องความพิการในสถานประกอบการให้มีประสิทธิภาพอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อให้ลูกจ้างพิการสามารถทำประโยชน์อย่างมีนัยสำคัญให้แก่สถานประกอบการของตนด้วยการทำงานที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของตน

วัตถุประสงค์

หลักเกณฑ์การปฏิบัตินี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- ให้คนพิการมีโอกาสทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาโอกาสการทำงานของคนพิการเพื่อผลประโยชน์ร่วมกันของลูกจ้าง องค์กร และสังคมโดยทั่วไปด้วยการอำนวยความสะดวกแก่การรับสมัครพนักงาน การกลับเข้าทำงาน การรักษา งาน และการให้โอกาสทำงานเพื่อความก้าวหน้า
- ส่งเสริมสถานประกอบการซึ่งปลอดภัย เข้าถึงได้ และถูกสุขลักษณะ
- ส่งเสริมให้สภาพแวดล้อมของการทำงานและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานปราศจากความลำเอียงและปราศจากอุปสรรคที่ไม่สมเหตุสมผลซึ่งอาจทำให้คนพิการไม่สามารถร่วมทำงานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติได้อย่างเต็มที่ภายในองค์กร
- ส่งเสริมลูกจ้างพิการสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรได้มากที่สุด

สถานะของหลักเกณฑ์การปฏิบัติ

หลักปฏิบัตินี้มีใช้ข้อผูกมัดหรือข้อบังคับตามกฎหมาย การพิจารณาปฏิบัติตามหลักปฏิบัตินี้อยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจอย่างแท้จริงขององค์กรที่ต้องการส่งเสริมวัตถุประสงค์ทั้งหลายดังกล่าวไว้ในนี้หรือวัตถุประสงค์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้กล่าวมาแล้ว

³ ดาวันโหลดมาจาก www.empfed.lk/employment.html

ความพิการคืออะไร

ความพิการอาจนิยามได้ว่าเป็นความบกพร่องทางร่างกาย การรับรู้ ปัญญา หรือจิตใจ ซึ่งมีผลเสียต่อโอกาสของบุคคลหนึ่งที่จะมีงานที่มั่นคง กลับเข้าทำงาน รักษางาน และเจริญก้าวหน้าในงานที่เหมาะสม

ข้อผูกมัดตามหลักปฏิบัตินี้

โดยทั่วไป

องค์กรนี้ต้องสนับสนุนคนพิการไม่น้อยไปกว่าที่สนับสนุนลูกจ้างคนอื่นในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจ้างงาน

องค์กรนี้จะทำการปรับเปลี่ยนต่างๆ ตามสมควรทุกครั้งที่ทำได้เพื่อขจัดอุปสรรคที่อยู่ติดธรรมหรือไร้จรรยาบรรณซึ่งขัดขวางการทำงานของลูกจ้างที่เป็นคนพิการ

ตัวอย่างของการปรับเปลี่ยนบางประการมีดังนี้

- การปรับเปลี่ยนทางเข้าอาคารหรือบริเวณที่ทำงาน
- การจัดหาอุปกรณ์ที่เหมาะสมหรือการดัดแปลงอุปกรณ์อย่างเหมาะสมตามความจำเป็น
- การให้ผลงานตามสมควรเพื่อการฟื้นฟู ประเมิน หรือรักษา
- การให้การฝึกอบรมหรือการฝึกอบรมซ้ำอย่างเหมาะสม
- การจัดอุปกรณ์ความปลอดภัยพิเศษตามที่ได้รับการร้องขออย่างสมเหตุสมผล
- การติดตามประเมินผลหรือให้คำปรึกษาอย่างเหมาะสม

ความรับผิดชอบของผู้จัดการ — การรับพนักงานและการคัดเลือก

- ต้องประกาศรับสมัครงานโดยทั่วไปโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติและมีข้อความส่งเสริมความหลากหลายในการจ้างงานและสนับสนุนให้คนพิการสมัครงาน
- ผู้สมัครงานที่เป็นคนพิการซึ่งมีคุณสมบัติสำคัญตรงตามเกณฑ์ควรได้รับโอกาสสัมภาษณ์งาน
- พนักงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการรับพนักงานควรได้รับทราบเนื้อหาของหลักเกณฑ์การปฏิบัตินี้
- นายจ้างควรปรับปรุงกระบวนการรับพนักงานเท่าที่จะสามารถทำได้เพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้สมัครงานคนพิการเข้าร่วมแสดงความสามารถอย่างเท่าเทียมกับผู้สมัครงานคนอื่นๆ ยกตัวอย่างเช่น อนุญาตให้ใช้ล่ามภาษามือในการสัมภาษณ์งาน

การให้เข้ารับตำแหน่ง การฝึกอบรม และการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

- ผู้จัดการสายงานควรแจ้งข้อมูลที่จำเป็นเกี่ยวกับงานและสถานประกอบการ เช่น คำแนะนำในการทำงาน คู่มือการทำงาน กฎของพนักงาน ขั้นตอนการแก้ไขข้อขัดแย้ง และขั้นตอนการปฏิบัติเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย แก่ลูกจ้างที่เป็นคนพิการในรูปแบบที่พวกเขาจะเข้าใจได้โดยสมบูรณ์
- ผู้จัดการสายงานจะต้องจัดให้มีการให้คำปรึกษากับผู้ที่ใ้ทำงานซึ่งเป็นคนพิการเพื่อจะได้ทราบความต้องการของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกหรืออุปกรณ์พิเศษต่างๆ ผู้จัดการสายงานจะต้องให้การสนับสนุนอย่างสมเหตุสมผล ควรได้รับคำแนะนำจากที่ปรึกษาของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ผู้ซึ่งสามารถมาเยี่ยมสถานประกอบการ หรือให้ผู้เชี่ยวชาญมาเยี่ยมสถานประกอบการเพื่อทำให้สถานประกอบการมีลักษณะถูกต้องตามหลักกายภาพและให้คำแนะนำเกี่ยวกับอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมเท่าที่เห็นว่าจำเป็น
- ควรรักษาความลับเสมอในเรื่องใดๆ ที่เกี่ยวกับความพิการตามที่อาจคุยกันไว้ และผู้ที่ใ้ทำงานจะเป็นผู้ตัดสินใจโดยมีการปรึกษาหารือกับผู้จัดการสายงานว่าข้อมูลเกี่ยวกับความพิการเรื่องใดสามารถเปิดเผยให้เพื่อนร่วมงานรู้ได้บ้าง
- เพื่อนพนักงานคนหนึ่งควรทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำหรือที่ปรึกษาชั่วคราว เพื่อให้ความช่วยเหลือที่จำเป็นแก่ลูกจ้างคนใหม่ ทั้งนี้ด้วยความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย ลูกจ้างคนใหม่ควรทราบว่าสามารถติดต่อใครเป็นคนแรกถ้าต้องการคำแนะนำหรือความช่วยเหลือในเรื่องใดๆ ที่เกี่ยวกับความพิการและขั้นตอนการติดตามผลที่อาจมีความจำเป็นในภายหลัง

การพัฒนาอาชีพ

- ลูกจ้างพิการควรได้รับโอกาสการพัฒนาทักษะและประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาศักยภาพของตนภายในองค์กรอย่างเท่าเทียมกันกับลูกจ้างคนอื่นในสถานประกอบการเดียวกัน
- ลูกจ้างควรได้รับการสนับสนุนการสมัครเข้ารับการคัดเลือกในตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยเฉพาะเมื่อลูกจ้างพิการที่รู้สึกไม่มั่นใจเนื่องด้วยความพิการของตนหรือการเข้าใจว่ามีอุปสรรคในสถานประกอบการของตน
- ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นต้องได้รับการสื่อสารในลักษณะและรูปแบบที่ลูกจ้างพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

สุขภาพและความปลอดภัย

- ผู้จัดการควรให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างพิการเพื่อให้ลูกจ้างพิการและเพื่อนร่วมงานตระหนักถึงขั้นตอนเกี่ยวกับความปลอดภัยเป็นอย่างดี
- แผนกทรัพยากรมนุษย์ควรรู้และเข้าใจวิธีการอพยพในกรณีฉุกเฉินแบบต่างๆ สำหรับการอพยพลูกจ้างพิการประเภทต่างๆ (ผู้นั่งรถเข็นหรือลูกจ้างที่ไม่สามารถเคลื่อนไหวได้ตามปกติ) พนักงานที่เป็นคนพิการทุกคนจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการอพยพตนเองออกจากอาคารอย่างปลอดภัยและมีศักดิ์ศรีก่อนที่จะเกิดเหตุฉุกเฉินใดๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการประเมินความเสี่ยงอย่างหนึ่ง
- หัวหน้าหน่วยและ/หรือผู้จัดการสายงานควรประเมินความเสี่ยงและวางแผนการอพยพพนักงาน

ลูกจ้างที่เกิดความพิการระหว่างการจ้างงานหรือความพิการที่รุนแรงขึ้น

- เมื่อลูกจ้างเกิดความพิการในระหว่างการจ้างงานหรือมีความพิการที่รุนแรงขึ้น จะต้องพยายามช่วยให้ลูกจ้างสามารถรักษางานหรือกลับเข้าทำงานที่สำคัญของตนได้ แต่ถ้ามีเหตุผลที่ไม่สามารถทำเช่นนั้นได้ลูกจ้างควรได้ทำงานอื่นที่เหมาะสมในองค์กรเดิมซึ่งเป็นงานที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของลูกจ้าง และจะต้องได้รับโอกาสในการฝึกอบรมใหม่เมื่อจำเป็น
- ผู้จัดการสายงานจะต้องปรึกษากับลูกจ้างพิการในเวลาที่เหมาะสมว่าลูกจ้างต้องการอะไรบ้างและความพิการอาจส่งผลใดต่อการจ้างงานในอนาคต ยกตัวอย่างเช่น สภาพร่างกายของลูกจ้างอาจค่อยๆ แย่ลงหรือทรุดโทรมลง

การให้โอกาสคนพิการมีประสบการณ์ในการทำงาน

- องค์กรจะสนับสนุนและส่งเสริมการให้โอกาสหาประสบการณ์ในการทำงานหรือการฝึกอบรมทักษะที่หลากหลาย และความสามารถในการแข่งขันแก่คนพิการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพและช่วยให้สามารถหางานทำได้

ปัญหาและข้อวิตกจากผู้สมัครงานและลูกจ้างคนพิการ

- ลูกจ้างพิการจะมีสิทธิยื่นข้อวิตกซึ่งเกี่ยวกับหรือเกิดจากความพิการของตนกับผู้จัดการสายงานทันที และถ้าจำเป็นก็จะมีสิทธิติดตามเรื่องตามขั้นตอนซึ่งเป็นที่ยอมรับกับฝ่ายบริหาร
- เมื่อผู้สมัครงานหรือลูกจ้างรู้สึกว่าการเลือกปฏิบัติหรือเอาเปรียบเนื่องด้วยความพิการของตนในระหว่างกระบวนการรับสมัครงานหรือการจ้างงาน ควรชี้ช่องทางให้เสนอความคับข้องใจที่มีให้แก่ที่ปรึกษาหรือผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้อง และความคับข้องใจเช่นนี้ควรได้รับการสืบสวนหรือแก้ไขอย่างเหมาะสมเท่าที่จำเป็น
- แผนกทรัพยากรมนุษย์ยินดีรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับหลักปฏิบัตินี้โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อวิตกหรือปัญหาใดๆ ที่อาจเกิดกับลูกจ้างเนื่องด้วยหลักปฏิบัติหรือการใช้หลักเกณฑ์การปฏิบัติ
- นายจ้างจะไม่ให้อภัยแก่การกระทำใดๆ ที่เป็นการคุกคามซึ่งเกี่ยวกับความพิการ

ความรับผิดชอบในการใช้หลักเกณฑ์การปฏิบัติ

นายจ้างต้องทำให้พนักงานซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกหรือหน้าที่อื่นใดซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ้างงานได้รับข้อมูลและการฝึกอบรมเรื่องความพิการอย่างพอเพียง นอกจากนี้ผู้จ้างทุกคนในองค์กรควรรู้รายละเอียดต่างๆ ของหลักเกณฑ์การปฏิบัติเพื่อให้มีการทำตามหลักการและแนวทางปฏิบัติที่อยู่ในหลักปฏิบัตินี้ (พ.ศ.2549)

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office)

นโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการ

1. สำนักงานฯ มีพันธะสัญญาที่จะทำให้เกิดความเสมอภาคในการจ้างงานในสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ โดยยอมรับว่าสำนักงานฯ ต้องการรับและคงพนักงานที่มีความหลากหลายและเชี่ยวชาญรวมถึงคนพิการ ดังนั้นสำนักงานฯ จึงมีนโยบายส่งเสริมโอกาสการจ้างงานภายใน ILO อย่างเท่าเทียมกันให้แก่คนพิการ เพื่อการนี้สำนักงานฯ จึงสัญญาจะพิสูจน์และขจัดอุปสรรคของการจ้างงาน ความก้าวหน้า และการรักษางานของคนพิการ และจะส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติอย่างยุติธรรมซึ่งจะคุ้มครองสิทธิต่างๆ ของคนพิการเพื่อให้พวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี ได้รับความเคารพและได้รับข้อตกลงและเงื่อนไขเกี่ยวกับการจ้างงานที่เสมอภาคในกรณีนี้สำนักงานฯ ขอเน้นว่ามาตรการพิเศษอันเป็นประโยชน์เพื่อตอบสนองต่อความจำเป็นของคนพิการไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติเชิงลบแก่ผู้ทำงานคนอื่น

ขอบเขตและการใช้นโยบายนี้

2. สำนักงานฯ ยอมรับว่าคนพิการหมายถึงคนที่มีความพิการซึ่งเห็นได้ชัดและคนที่มีความพิการซึ่งเห็นได้ไม่ชัด (ซ่อนเร้น) ไม่ว่าความพิการจะเห็นได้ชัดหรือไม่ก็ตามอาจต้องมีการอำนวยความสะดวกอย่างสมเหตุสมผลเพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีโอกาสได้งานทำอย่างเท่าเทียมกันตลอดจนได้รับข้อตกลงและเงื่อนไขต่างๆ เกี่ยวกับการจ้างงานอย่างเสมอภาคด้วย นโยบายนี้ใช้กับกระบวนการคัดเลือกและรับสมัครเมื่อจะมีการรับพนักงานใหม่ ตลอดการทำงานของพนักงานและใช้กับการรักษางานและการกลับเข้าทำงานของคนที่ต้องพิการในระหว่างการจ้างงาน

นิยามต่างๆ

3. “คนพิการ” หมายถึงบุคคลซึ่งเสียโอกาสที่จะได้ กลับสู่ รักษา และเจริญก้าวหน้าในการจ้างงานที่เหมาะสมไปเป็นอย่างมากเนื่องด้วยความบกพร่องทางกาย การรับรู้ ปัญญา หรือจิตใจซึ่งได้รับการพิสูจน์แล้วอย่างเหมาะสม⁴
4. สำนักงานฯ ยอมรับว่าความพิการอาจเกิดขึ้นชั่วคราวได้⁵ สำนักงานฯ สัญญาจะออกมาตรการที่สมเหตุสมผลเพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนพิการชั่วคราวที่สามารถปฏิบัติได้จริง
5. คำว่า “การอำนวยความสะดวกอย่างสมเหตุสมผล” หมายถึงมาตรการที่เหมาะสมซึ่งทำให้คนพิการเข้ามีส่วนร่วม และเจริญก้าวหน้าในการจ้างงาน และได้รับโอกาสเข้าฝึกอบรมหรือทำกิจกรรมอื่นๆ เพื่อพัฒนาอาชีพอาจรวมถึงการปรับเปลี่ยนที่เกี่ยวกับงาน เช่น การปรับและดัดแปลงเครื่องจักรและอุปกรณ์และ/หรือการดัดแปลงเนื้องาน การปรับเปลี่ยนเวลาทำงานและโครงสร้างของงาน และการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้สามารถ เข้าถึงสถานประกอบการ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ การอำนวยความสะดวกที่ร้องขอไม่ควรสร้างภาระอันเกินควรแก่สำนักงานฯ ในแง่การเงินหรือในแง่ปฏิบัติหรือผลกระทบต่อกระบวนการทำงานโดยรวม และผลกระทบต่อระยะเวลาของสัญญาจ้างงานที่จะลงนาม

⁴นิยามนี้มาจาก การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ (Managing Disability in the Workplace) ในหลักปฏิบัติของ ILO (พ.ศ.2545) ย่อหน้าที่ 1.4 ซึ่งขยายความจากนิยามของความพิการใน อนุสัญญาเรื่องการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) พ.ศ. 2526 (ฉบับที่ 159)

⁵ความพิการชั่วคราวหมายถึงการสูญเสียความสามารถที่ไม่ควรนานเกิน 12 เดือน

การอำนวยความสะดวกอย่างสมเหตุสมผล

6. สำนักงานฯ สัญญาจะให้การอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอย่างสมเหตุสมผลเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าทำงาน และรักษาการทำงานที่ทำได้กับ ILO หลักการให้ความสะดวกอย่างสมเหตุสมผลใช้กับการจ้างงานในทุกด้าน อันได้แก่
- การรับสมัคร การคัดเลือก และการแต่งตั้ง
 - การแนะแนวและพัฒนาอาชีพ
 - โอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรม
 - การเลื่อนขั้นหรือเปลี่ยนตำแหน่ง
 - การรักษางาน
 - การกลับเข้าทำงาน
7. คนพิการต้องแจ้งให้สำนักงานฯ ทราบความต้องการการอำนวยความสะดวกอย่างสมเหตุสมผลโดยเฉพาะเมื่อความต้องการการอำนวยความสะดวกนั้นอาจไม่ปรากฏชัด ลักษณะและระดับของการอำนวยความสะดวกที่ต้องการควรกำหนดด้วยความต้องการเฉพาะของบุคคลนั้น สำนักงานฯ อาจไม่จัดการอำนวยความสะดวกให้ถ้าการกระทำเช่นนั้นจะสร้างภาระอันเกินควร สำนักงานฯ จะแจ้งเหตุผลที่ไม่สามารถจัดการอำนวยความสะดวกตามที่ขอได้

การคัดเลือกและรับสมัครพนักงาน

8. สำนักงานฯ ส่งเสริมให้คนพิการสมัครงานในตำแหน่งต่างๆ ภายในสำนักงานฯ ดังนั้นสำนักงานฯ จะอ้างถึงนโยบายการจ้างงานคนพิการของ ILO ในเชิงบวกเมื่อมีการประกาศรับสมัครงานในตำแหน่งที่ว่าง โดยแถลงว่า ยินดีรับใบสมัครของคนพิการ นอกจากนี้สำนักงานฯ ยังจะเผยแพร่ประกาศเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่ว่างไปยังสำนักพิมพ์และองค์กรเฉพาะทางที่ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการทุกครั้งที่ทำได้

9. ขั้นตอนการรับสมัครและคัดเลือกจะรวมมาตรการอันเป็นประโยชน์ดังต่อไปนี้ไว้ด้วย

- ใบสมัครจะแจ้งไว้อย่างชัดเจนว่าให้ผู้สมัครงานพิจารณาความสะดวกที่ต้องการเพื่อให้ตนมีโอกาสได้งานอย่างเท่าเทียมกับผู้สมัครอื่น และสำนักงาน จะพยายามอย่างดีที่สุดเพื่อทำตามคำขอที่มีเหตุผลทุกข้อ
- เมื่อคนพิการเข้าแข่งขันหรือสัมภาษณ์งาน หน่วยจัดหาของแผนกทรัพยากรมนุษย์หรือ (ในกรณีที่มีมอบอำนาจเกี่ยวกับกระบวนการคัดเลือก)บุคคลที่รับผิดชอบเรื่องประสานงานกระบวนการคัดเลือกและรับสมัครจะจัดให้มีการเตรียมการอย่างเหมาะสมเพื่อต้อนรับผู้สมัครงานพิการและให้ความช่วยเหลือที่บุคคลนั้นอาจร้องขอเพื่อการเดินทางมาสัมภาษณ์งาน การเข้าร่วมสัมภาษณ์งาน และการทำข้อสอบ (เช่น ทางเข้าอาคาร อุปกรณ์พิเศษ การต่อเวลาของการสัมภาษณ์ หรือการทดสอบที่อยู่ในกระบวนการรับสมัครและคัดเลือก เป็นต้น) การทดสอบก่อนการจ้างงานควรอยู่ในรูปแบบที่ผู้สมัครซึ่งเป็นคนพิการสามารถทำได้
- คณะผู้สัมภาษณ์จะได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการสัมภาษณ์และกระบวนการคัดเลือกคนพิการ
- เกณฑ์สำหรับการคัดเลือกจะได้รับการทบทวนเพื่อให้ผู้สมัครงานได้รับการคัดเลือกตามเกณฑ์อันยุติธรรมที่กำหนดคุณสมบัติจำเป็นสำหรับตำแหน่ง และเพื่อป้องกันไม่ให้มีเกณฑ์ใดที่อาจเป็นการเลือกปฏิบัติทางอ้อมเนื่องด้วยเหตุผลที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานอันจะเป็นผลเสียแก่ผู้สมัครงานพิการ
- เว็บไซต์ตำแหน่งงานของ ILO จะได้รับการปรับปรุงตามมาตรฐานเว็บไซต์ที่ทุกคนเข้าถึงได้ในปัจจุบันเพื่อให้ข้อมูลกับประชาชนทั่วไปอย่างทั่วถึงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ควรใช้มาตรการอันเป็นประโยชน์ที่คล้ายกันนี้กับการรับสมัครผู้ฝึกงานด้วย

โอกาสพัฒนาอาชีพและฝึกอบรม

10. เมื่อได้รับสมัครเข้าทำงานแล้วเจ้าหน้าที่พิการมีสิทธิเต็มที่ในการพัฒนาศักยภาพทางอาชีพอย่างเท่าเทียมกันกับเจ้าหน้าที่ซึ่งไม่มีความพิการ ในกรณีสำนักงานฯ จะให้เจ้าหน้าที่พิการได้รับโอกาสฝึกอบรมและพัฒนาอาชีพเช่นเดียวกับโอกาสที่เจ้าหน้าที่ซึ่งไม่มีความพิการได้รับ (โดยจะอำนวยความสะดวกอย่างสมเหตุสมผลเมื่อมีการร้องขอ)
11. ข้อมูลเกี่ยวกับโอกาสเรื่องการพัฒนาอาชีพ ความก้าวหน้า และการฝึกอบรมจะจัดมีให้ในรูปแบบที่เจ้าหน้าที่พิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อข้อมูลเหล่านั้นเป็นสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์
12. โอกาสที่เจ้าหน้าที่พิการจะได้ร่วมโครงการฝึกอบรม การสัมมนา การประชุม และเวทีอื่นๆ ที่อาจให้โอกาสก้าวหน้าจะได้รับการพัฒนาและการประชาสัมพันธ์เท่าที่จะเป็นไปได้ การใช้ผู้อ่าน ล่าม และอุปกรณ์ประยุกต์ทั้งหลายจะได้รับการสนับสนุนเมื่อจำเป็นและเหมาะสมเพื่อให้เจ้าหน้าที่พิการสามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่

การประเมินผลการทำงาน

13. การประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่พิการจะพิจารณาตามเกณฑ์ที่ยุติธรรมเกี่ยวกับงานหลักในตำแหน่งของเจ้าหน้าที่ซึ่งถูกประเมิน การประเมินนี้จะทำอย่างดีที่สุดเพื่อหลีกเลี่ยงการใช้เกณฑ์ใดๆ ที่จะเป็นการเลือกปฏิบัติทางอ้อมซึ่งจะก่อผลเสียแก่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นอันเนื่องมาจากความพิการหรือการอำนวยความสะดวกที่สมเหตุสมผลเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นปฏิบัติงานหลักในตำแหน่งนั้น

การรักษาการจ้างงานและการกลับเข้าทำงาน

14. ถ้าพนักงานเกิดความพิการหรือพนักงานพิการที่มีอยู่เกิดความพิการที่รุนแรงขึ้น สำนักงานฯ จะดำเนินขั้นตอนอันเป็นประโยชน์เพื่อให้พนักงานผู้นั้นยังคงได้รับการจ้างงานที่เหมาะสมหรือกลับเข้าทำงานหลังจากหยุดงานเพราะเกิดความพิการหรือความพิการที่มีอยู่เดิมมีความรุนแรงขึ้น สำนักงานฯ จะปรึกษาหารือกับพนักงานผู้นั้นและจะพยายามหาทางและจัดการอำนวยความสะดวกที่สมเหตุสมผลเพื่อการรักษาหรือกลับเข้าทำงาน มาตรการเหล่านี้อาจรวมถึงการปรับเปลี่ยนสถานประกอบการ เวลาทำงาน โครงสร้างของงาน การฝึกอบรมใหม่หรือการโยกย้าย

สภาพแวดล้อมการทำงาน

15. สำนักงานฯ จะปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสมเพื่อกำหนดว่าอาจจะต้องมีการอำนวยความสะดวกที่สมเหตุสมผลอย่างไรบ้างเพื่อสนับสนุนการจ้างงานของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น สำนักงานฯ จะออกมาตรการที่สมเหตุสมผลเพื่อขจัดลักษณะทางกายภาพหรือทางเทคนิคใดๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างงานคนพิการ อันรวมถึง

อาคาร

(ก) อาคารใหม่ทุกหลังหรือการปรับปรุงอาคารมีพนักงานทำงานอยู่ควรทำอย่างถูกต้องตามกฎหมายของท้องถิ่นและประเทศในเรื่องที่เกี่ยวกับการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและการใช้อาคารสาธารณะโดยคนพิการ ในกรณีนี้สำนักงานฯ จะออกมาตรการที่สมเหตุสมผลเพื่อให้เจ้าหน้าที่พิการมีสิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงานที่ตรงตามความต้องการเฉพาะของตน ซึ่งรวมถึงการจัดให้มีทางเข้าออกอาคารซึ่งใช้เข้าออกได้และที่จอดรถสำหรับคนพิการ และต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกให้เจ้าหน้าที่พิการเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินด้วย

สภาพแวดล้อมในสำนักงาน

(ข) สำนักงานฯ จะดำเนินขั้นตอนเพื่อให้สถานประกอบการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับบุคคลที่มีความต้องการเฉพาะ นี้รวมถึงการประเมินความถูกต้องตามหลักการเกี่ยวกับการจัดวางรูปแบบของที่ทำงานและอุปกรณ์สำนักงานให้เหมาะสม สะดวก ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ (ergonomic assessment) เมื่อพนักงานคนใหม่ซึ่งเป็นคนพิการเริ่มทำงานและเมื่อการย้ายพนักงานไปยังสำนักงานอื่นทำให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างมีนัยสำคัญ เช่น การย้ายจากสำนักงานใหญ่ไปสำนักงานภาคสนาม

การประชุม การประชุมครั้งสำคัญอย่างเป็นทางการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา

(ค) สำนักงานฯ จะออกมาตรการที่สมเหตุสมผลเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าร่วมการประชุม การประชุมครั้งสำคัญ อย่างเป็นทางการ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา และการประชุมอื่นๆ ได้อย่างเต็มที่ ถ้าเป็นไปได้ควรมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการนำเสนอและสื่ออื่นๆ ให้คนพิการทางกายและคนพิการทางความรู้สึกสัมผัสเข้าถึงได้ และสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งอยู่ในการประชุมควรอยู่ในรูปแบบที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ นอกจากนี้ควรเอาใจใส่เรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่จัดงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่พิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้

การดำเนินงานด้วยความยืดหยุ่น

(ง) พนักงานที่เกี่ยวข้องและผู้จัดการในสายงานที่เกี่ยวข้องจะจัดการทำงานอย่างยืดหยุ่นเพื่อสนองความต้องการงานของสำนักงานฯ และความต้องการเฉพาะของพนักงานคนนั้น ตัวอย่างของการปฏิบัติที่ดีในกรณีนี้มีดังนี้

- เวลาเริ่มงานและเลิกงานที่ยืดหยุ่นเพื่อไม่ให้คนพิการบางคนต้องประสบความลำบากในการต้องเดินทางไปและกลับจากที่ทำงานด้วยระบบขนส่งมวลชน
- การหยุดพักงานอย่างสม่ำเสมอในระหว่างชั่วโมงทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่พิการที่ต้องใช้ยาหรือพักผ่อนเป็นระยะ
- มาตรการอื่นๆ เช่น ชั่วโมงทำงานที่น้อยลงหรือการทำงานจากนอกสถานประกอบการโดยสำนักงานฯ ให้การสนับสนุนทางเทคโนโลยีอย่างพอเพียง

การเข้าถึงข้อมูล

(จ) สำนักงานฯ จะดำเนินขั้นตอนต่างๆ เพื่อให้เครื่องมือเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับพนักงาน เช่น เครื่องช่วยสื่อสารภายในองค์กร โปรแกรม และฐานข้อมูล อยู่ในรูปแบบที่ทุกคนสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ ในกรณีนี้ จะมีการปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่พิการเพราะอาจต้องจัดหาอุปกรณ์หรือเครื่องใช้สำนักงานชนิดพิเศษเพื่อให้เจ้าหน้าที่พิการสามารถปฏิบัติหน้าที่สำคัญในตำแหน่งของตน ซึ่งรวมถึงการทำให้เจ้าหน้าที่พิการสามารถเข้าถึงเครื่องมือเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศได้ด้วย

การเผยแพร่ข้อมูลและการอบรมเรื่องความตระหนักรู้

16. พนักงานทุกคนจะได้รับข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความพิการในสถานประกอบการตลอดจนสิทธิและหน้าที่ของคนพิการเพื่อที่จะเข้าใจนโยบายนี้และหลักการต่างๆ ที่ทำให้เกิดนโยบายนี้

การเฝ้าติดตามและการนำไปใช้

17. สำนักงานฯ จะตรวจสอบจำนวนของผู้สมัครงานที่เป็นคนพิการ จำนวนของผู้ที่ผ่านรอบคัดเลือกและจำนวนของผู้ที่ได้รับคัดเลือกและแต่งตั้งเป็นครั้งคราว นอกจากนี้ทุกห้าปีสำนักงานฯ ยังจะทบทวนประสิทธิผลของมาตรการที่เป็นประโยชน์ซึ่งได้ดำเนินการตามนโยบายนี้เพื่อส่งเสริมโอกาสการจ้างงานให้คนพิการและดำเนินขั้นตอนเพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของมาตรการเหล่านั้นเมื่อจำเป็น

การรักษาความลับ

18. สำนักงานฯ จะรักษาความลับของข้อมูลที่ได้รับจากบุคคลใดๆ ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความพิการหรือสุขภาพ

บทเฉพาะกาล

19. สำนักงานฯ ย้ำว่าสำนักงานฯ ยังคงสัญญาจะทำตามหลักการที่ให้คนพิการได้รับโอกาสทำงานใน ILO อย่างเสมอภาค แต่สำนักงานฯ อาจไม่อยู่ในฐานะที่จะจัดอุปสรรคทุกประการเพื่อทำตามนโยบายนี้ได้โดยสมบูรณ์สำหรับทุกกรณีในทันที อย่างไรก็ตามสำนักงานฯ จะพัฒนาการดำเนินการต่อไปเพื่อให้ความคุ้มครองทุกประการตามนโยบายนี้ (กรกฎาคม พ.ศ.2548)

แมริออท อินเตอร์เนชันแนล (Marriot International)

การจ้างงานคนพิการ

แมริออทเห็นคุณค่าและเคารพความหลากหลายของพนักงาน บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของมนุษย์และยึดหลักการให้โอกาสที่เสมอภาคมานานกว่า 75 ปีแล้ว ในปัจจุบันแมริออท อินเตอร์เนชันแนลเป็นบริษัทการโรงแรมชั้นนำที่มีผู้ร่วมงานประมาณ 133,000 คนทั่วโลก

แมริออทสนใจความสามารถมากกว่าความพิการ ประสบการณ์พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่าคนพิการสามารถเป็นแรงงานที่มีประสิทธิภาพได้ ภาคอุตสาหกรรมได้เรียนรู้แล้วว่าการอำนวยความสะดวกเรื่องงานนั้นโดยทั่วไปแล้วเสียค่าใช้จ่ายน้อยมากหรือมักไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ เลย ลูกจ้างพิการไม่ได้ดูแลยากกว่าลูกจ้างที่ไม่พิการ ลูกจ้างพิการมีประวัติการทำงานที่ปลอดภัยเท่ากับเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไม่พิการและลูกจ้างพิการทำงานได้ดีเท่าลูกจ้างคนอื่นที่อยู่ในตำแหน่งเดียวกัน

การรับคนพิการเข้าทำงานเป็นส่วนประกอบสำคัญของแผนการจ้างงานของแมริออท กลยุทธ์ที่สำคัญของบริษัทคือการขยายฐานผู้สมัครงานให้กว้างขึ้นโดยริเริ่มความสัมพันธ์ที่เป็นประโยชน์กับองค์กรจำนวนมากที่ช่วยนำคนพิการเข้าสู่โลกของการทำงาน

การผ่านกฎหมายคนพิการอเมริกา (Americans with Disabilities Act - ADA) ทำให้แมริออทมีโอกาสสำรวจสิ่งอำนวยความสะดวกและการดำเนินงานเรื่องการจ้างงานทั้งหลายของบริษัทอย่างรอบคอบเพื่อให้สิ่งเหล่านี้ไม่เพียงแต่เป็นไปตามกฎหมายแต่ยังตอบสนองความคาดหวังและความต้องการของคนพิการโดยสมบูรณ์ คณะทำงาน ADA ในแผนกโอกาสงานที่เสมอภาคของบริษัทได้ทำแผนการฝึกอบรมแบบครบวงจรชื่อ “หลายอุปสรรค” ซึ่งคิดขึ้นเพื่อผู้ร่วมงานทุกระดับ กฎหมาย ADA ให้หลักประกันว่าคนพิการจะไม่ถูกละเลยและแผนการนี้ช่วยให้แมริออทจัดสภาพแวดล้อมที่ตรงตามตัวบทและเจตนารมณ์ของกฎหมายฉบับนี้

แมริออทดำเนินงานตามหลักการหลายอย่างเพื่อพยายามจ้างงานคนพิการอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ ในการดำเนินแผนการต่างๆ มีการสื่อสารให้ทุกคนรู้ความคาดหวังและมาตรฐานทั้งหลาย การให้ฝ่ายบริหารและพนักงานได้ตระหนักและเรียนรู้เป็นปัจจัยสำคัญในการจ้างงานและรักษางานให้ลูกจ้างพิการ ที่สำคัญที่สุดคือการเลือกทักษะ ความสามารถ และความสนใจของบุคคลที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเป็นปัจจัยสำคัญของการจ้างงานที่ต่อเนื่องและเป็นประโยชน์กับทุกฝ่าย

แมริออทเชื่อว่าการจ้างคนที่ดีที่สุดโดยไม่ต้องคำนึงว่าคนนั้นจะเป็นคนพิการหรือไม่นั้นเป็นการกระทำที่ดีในเชิงธุรกิจ บริษัทจะให้โอกาสอย่างเสมอภาคแก่ลูกจ้างทุกคนและเป็นผู้นำในการจ้างงานคนพิการต่อไป เมื่อแต่ละคนได้ประโยชน์แมริออทก็ได้ประโยชน์เช่นกัน ความพยายามและความมุ่งมั่นของคนทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ

มูลนิธิแมริออทเพื่อคนพิการ

(Marriot Foundation for People with Disabilities)

สะพานเชื่อม... จากโรงเรียนสู่การทำงาน (สหรัฐอเมริกา)

มูลนิธิแมริออทเพื่อคนพิการก่อตั้งขึ้นเมื่อพ.ศ. 2532 โดยครอบครัวของ เจ วิลลาร์ด แมริออท ผู้ก่อตั้งแมริออท อินเตอร์เนชั่นแนล ริชาร์ด อี แมริออท ประธานบริษัทโฮสต์ แมริออท คอร์ปอเรชั่น เป็นประธานของคณะกรรมการบริหารมูลนิธิ

มูลนิธิมีภารกิจเพื่อส่งเสริมการจ้างงานเยาวชนพิการ เพื่อบรรลุภารกิจนี้มูลนิธิจึงพัฒนาและดำเนินแผนการ “สะพานเชื่อม... จากโรงเรียนสู่การทำงาน” (Bridges... From School to Work) ขึ้นเพื่อช่วยให้เยาวชนพิการที่กำลังจะจบมัธยมศึกษาได้ทำงานกับนายจ้างในท้องถิ่น แผนการนี้มีเป้าหมายระยะยาวเพื่อการพัฒนาอาชีพและได้ดำเนินการร่วมกับเยาวชนเหล่านี้อย่างต่อเนื่องเพื่อช่วยให้พวกเขามีความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ แผนการสะพานเชื่อม (Bridges) นี้เริ่มดำเนินการเป็นครั้งแรกเมื่อปลายพ.ศ. 2532 ที่เซตมอนโกเมอรีในรัฐแมริแลนด์และยังคงดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน หลังจากนั้นจึงขยายไปยังเมืองชั้นในต่างๆ อันได้แก่ แอตแลนตา ชิคาโก ลอส แองเจลิส ฟิลาเดลเฟีย ซาน ฟรานซิสโก และวอชิงตัน ดีซี

การศึกษา การฝึกอบรม และการสนับสนุนเป็นปัจจัยสำคัญของการดำเนินแผนการสะพานเชื่อม ในการดำเนินแผนการเพื่อเตรียมเยาวชนให้พร้อมกับการทำงานนั้นมีการจัดปฐมนิเทศและฝึกอบรมให้เยาวชนและครอบครัว แผนการสะพานเชื่อมช่วยนายจ้างโดยให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาต่างๆ ในสถานประกอบการ เช่น การสื่อสาร การดูแล และระเบียบวินัย เจ้าหน้าที่ของแผนการสะพานเชื่อมในสถานที่ดำเนินแผนการแต่ละแห่งสนับสนุนกระบวนการจัดหางานโดยจะช่วยหาดำเนินงานที่เหมาะสมเลือกเยาวชนที่มีความสนใจและความสามารถที่เหมาะสม และช่วยเหลือนายจ้างและเยาวชนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ยังส่งเสริมให้นายจ้างและเยาวชนร่วมวางแผนและพัฒนาโอกาสเพื่อความเจริญทางอาชีพอีกด้วย

แผนการสะพานเชื่อมช่วยหางานให้เยาวชนได้มากกว่า 7,800 คนแล้ว เป็นงานที่ต้องแข่งขันกับนายจ้างมากกว่า 1,500 คน เยาวชนเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นชนกลุ่มน้อย หรือกลุ่มผิวสี และหลายคนมีปัญหาทางสังคมและเศรษฐกิจด้วย แผนการสะพานเชื่อมนี้ช่วยเยาวชนเพิ่มขึ้น 1,100 คนทุกปี คนรุ่นหนุ่มสาวถือว่าเป็นคนที่ประสิทธิภาพและจะได้มีบทบาทใหม่ที่สำคัญคือการเป็นสมาชิกที่ทำประโยชน์ให้กับชุมชนของตน

มูลนิธิแมริออทเพื่อคนพิการเป็นองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร และโครงการต่างๆ ของแผนการสะพานเชื่อมได้รับเงินอุดหนุนส่วนหนึ่งจากกระทรวงแรงงานและกระทรวงศึกษาธิการของสหรัฐอเมริกา (มิถุนายน 2548)

ไนกี้

(Nike: Nike and People with Disabilities)

ไนกี้และคนพิการ

ภารกิจของไนกี้คือ “สร้างนวัตกรรมและแรงบันดาลใจแก่นักกีฬาทุกคนทั่วโลก” และดังคำกล่าวของบิล โบเวอร์แมน ผู้ร่วมก่อตั้งไนกี้ เราเชื่อว่า “ถ้าคุณมีร่างกาย คุณคือนักกีฬา”

แต่ความจริงข้อแรกก็คือคุณเป็นมนุษย์คนหนึ่ง เป็นปัจเจกชนที่มีความสามารถพิเศษซึ่งหาได้ยากและมีมุมมองของตนเองซึ่งแตกต่างจากคนอื่น ไนกี้เกิดขึ้นจากอิสรภาพ ความภาคภูมิใจ จิตนาการ และความอาจหาญที่แรงกล้า บริษัทกำลังเติบโตขึ้นเป็นสถานประกอบการซึ่งเต็มไปด้วยความหลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ และผลิตรองเท้ากีฬา ชุดกีฬา และอุปกรณ์กีฬาที่ดีที่สุดและล้ำหน้าที่สุดส่วนหนึ่งของโลก เราตั้งใจช่วยให้นักกีฬาใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่เสมอ ดังนั้นเราจึงไม่หวั่นกับความแตกต่างของเรา เรามีความสุขกับมันและใช้ความหลากหลายของเราพัฒนาทุกสิ่งที่เราทำ

ที่ไนกี้ความหลากหลายคือการให้เกียรติแก่ความคิด โอกาส และผู้คนที่มีความแตกต่างกัน และเป็นแรงผลักดันให้บริษัทของเราไนกี้อมองหาพนักงานที่เข้าใจลูกค้าของเราและนักกีฬาและสามารถสะท้อนความต้องการของพวกเขา เราเห็นค่าและส่งเสริมความคิด การปฏิบัติ และภูมิหลังที่หลากหลายของผู้จัดหาสินค้าของเรา เราพยายามอย่างมากเพื่อสร้างสถานประกอบการซึ่งช่วยให้ทุกคนและทุกกลุ่มภายในองค์กรไนกี้เจริญรุ่งเรือง

สถิติเกี่ยวกับความพิการ

แม้สถิติที่ถูกต้องจะหายากแต่ ILO ประมาณว่ามีคนพิการอยู่ 610 ล้านคนทั่วโลกและคนพิการประมาณ 400 ล้านคนอยู่ในประเทศกำลังพัฒนา ความพิการส่งผลกระทบต่อประชากรประมาณร้อยละ 10 ถึง 20 ในแต่ละประเทศ และอัตราส่วนนี้กำลังเพิ่มขึ้นเนื่องด้วยการดูแลสุขภาพและโภชนาการที่ไม่ดีเมื่อแรกเกิด ประชากรสูงอายุที่มีจำนวนมากขึ้น และความขัดแย้งภายในประเทศในบางประเทศ ในทวีปยุโรปประชาชนประมาณ 39 ล้านคนมีความพิการบางประเภท ในสหรัฐอเมริกาประมาณ 54 ล้านคน และประชาชนประมาณ 100 ล้านคนในสหรัฐอเมริกาได้รับผลกระทบจากความพิการเพราะความพิการเกิดกับบุคคลที่พวกเขารู้จักและคนใกล้ชิด

ไนกี้เป็นบริษัทที่มีพนักงานประมาณ 25,000 คนซึ่งมีความสามารถทุกด้าน ไนกี้เห็นคุณค่าของพนักงานที่มีความหลากหลายและทุ่มเทกับการสอนให้พนักงานของเราและชุมชนรู้จักผลกระทบและคุณค่าอันลึกซึ้งที่เกิดจากพนักงาน นักกีฬา และผู้บริหารโคชซึ่งเป็นคนพิการและเป็นผู้ที่ทำให้ธุรกิจของเราประสบความสำเร็จและนำความมั่งคั่งมาสู่ชุมชนที่เราทำงานและอาศัยอยู่

ไนกี้กับนักกีฬา

ธรรมชาติของไนกี้ผูกพันอย่างแน่นแฟ้นกับการแข่งขัน เราให้เกียรตินักกีฬาและการแข่งขันซึ่งเป็นธรรมชาติของกีฬา เราแสวงหาความเป็นเลิศในทุกด้านที่อาจเป็นไปได้ และเชื่ออย่างสุดหัวใจว่าความเป็นเลิศนั้นรวมถึงนักกีฬาที่เอาชนะความพิการด้วยความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะได้แข่งขัน

รางวัลเคซีมาร์ติน (Casey Mathin Award)

เคซี มาร์ติน ซึ่งเป็นสมาชิกสมาคมนักกอล์ฟอาชีพ (Professional Golf Association - PGA) และนักกีฬาของไนกี้ ทรนงค์อย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้สังคมรู้จักโรคเส้นเลือดอุดตันแต่กำเนิดซึ่งเป็นความผิดปกติที่หายาก รักษาไม่หาย และจะทรุดลงเรื่อยๆ โรคนี้ทำให้ ปวดขาเรื้อรังและทำให้เขาเดินไม่ได้ใน ขณะเข้าร่วมแข่งขัน มาร์ตินไม่หวั่นกับความพิการหรืออุปสรรคจาก PGA ซึ่งคุกคาม อาชีพกอล์ฟของตน เขาฟ้องเรียกค่าเสียหายจาก PGA Tour เมื่อพ.ศ. 2541 โดยฟ้องว่าการที่ PGA Tour ไม่ยอมให้เขานั่งรถ กอล์ฟในการแข่งขันรายการต่างๆ นั้นเป็นการละเมิดเสรีภาพของประชาชนตามกฎหมายคนพิการอเมริกา เขาชนะคดี

ในปีพ.ศ. 2544 ไนกี้ตั้งรางวัลเคซีมาร์ตินเพื่อเชิดชูความพยายามของนักกีฬาที่เอาชนะอุปสรรคทางร่างกาย จิตใจ สังคม หรือ วัฒนธรรมเพื่อความเป็นเลิศทางกีฬาอย่างมาร์ติน หรือช่วยเหลือนักกีฬาคนอื่นๆ ที่มีอุปสรรคคล้ายกัน ผู้ที่ได้รับรางวัลนี้คืออิลี วูล์ฟ (พ.ศ.2544) ซึ่งอยู่ในคณะนักฟุตบอลพาราลิมปิกและเป็นผู้นำการวิจัยเชิงวิชาการเรื่องความพิการของนักกีฬา รูดี การ์เซีย- โทลสัน (พ.ศ.2545) นักว่ายน้ำและนักกรีฑาประเภทลู่วัย 14 ปีที่ถูกตัดขาทั้งสองข้างจากเขตรบлумิงตันในรัฐแคลิฟอร์เนียผู้ซึ่งอุทิศ ตนเพื่อการรณรงค์ให้มูลนิธินักกีฬาที่มีอุปสรรค เอ็มมานูเอล โอโไฟชู เยบัวร์ (พ.ศ.2546) นักจักรยานและนักรณรงค์เรื่องความ พิการอายุ 26 ปีจากกานา และเจสซี บิลเลาเออร์ นักไต่คลีนที่เป็นอัมพาตทั้งแขนและขาผู้ก่อตั้งมูลนิธิชื่อไลฟ์ โรลส์ ออน เพื่อให้ ความรู้เรื่องการบาดเจ็บที่เส้นประสาทไขสันหลัง รางวัลประกอบด้วยเหรียญเงินและเงินช่วยเหลือ 25,000 เหรียญสหรัฐให้แก่ องค์กรการกุศลเพื่อคนพิการที่ผู้ได้รับรางวัลเลือกเป็นคนเลือกบริจาค

ไนกี้สนับสนุนและช่วยเหลือนักกีฬาพิการคนอื่นๆ เช่น มาร์ลา รัณยัน นักวิ่งระยะไกลที่เป็นคนตาบอดตามกฎหมาย นักกอล์ฟชื่อ เดนนิส วอลเตอร์ส ที่มีวิลแชร์บาสเกตบอลของทีมวิลเบลเซอร์ที่อยู่ในสมาคมบาสเกตบอลอาชีพแห่งชาติจากเมืองพอร์ตแลนด์ คณะนักบาสเกตบอลนั่งรถเข็นชายและหญิงแคนาดาหลายคน และคณะนักกีฬาพาราลิมปิกแคนาดาโดยสมาพันธ์กีฬาประเภท ลู่วิ่งและลานแห่งแคนาดา

เมื่อเดือนมกราคมพ.ศ.2547 ไนกี้กลายเป็นผู้สนับสนุนและผู้ได้รับใบอนุญาตอย่างเป็นทางการกับคณะนักกีฬาโอลิมปิกและพารา ลิมปิกของสหรัฐอเมริกาที่แข่งขันในพ.ศ.2549 และ 2551 ตามประกาศของคณะกรรมการโอลิมปิกแห่งสหรัฐอเมริกา นับเป็นครั้ง แรกที่นักกีฬาโอลิมปิกและพาราลิมปิกของสหรัฐอเมริกาได้นำนวัตกรรมและแรงบันดาลใจที่อยู่ในรองเท้าและชุดกีฬาของไนกี้ขึ้น สู่แท่นรับเหรียญรางวัล

ความร่วมมือระหว่างองค์กรกีฬาชั้นนำสององค์กรจะช่วยให้นักกีฬาของสหรัฐอเมริกาเป็นที่รู้จักมากขึ้น ความสัมพันธ์นี้ยังจะทำให้ ทั้งสององค์กรมีโอกาสขยายแผนการระดับรากหญ้าอย่างมีประสิทธิภาพและจะเพิ่มการสนับสนุนแก่กีฬาและนักกีฬาโอลิมปิกและ พาราลิมปิกในทุกๆระดับ

ใบไม้กับชุมชนคนพิการ

ไนกี้ให้การสนับสนุนคนพิการถึงชุมชนด้วยการไปมีส่วนร่วมในองค์กรภาคประชาสังคม สมาคม และหน่วยงาน ต่างๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือและให้การศึกษากับประชาชนเกี่ยวกับความพิการอย่างต่อเนื่อง

เมื่อเดือนมกราคมพ.ศ.2546 ไนกี้ร่วมกับกองทุนอับิลิตี้ (Abilities Fund) ช่วยพัฒนาและส่งเสริมการดำเนินธุรกิจที่สนับสนุนให้คนพิการมีอิสระภาพทางเศรษฐกิจ กองทุนนี้ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการเพื่อสนับสนุนให้ไนกี้สามารถดำเนินแผนการจัดซื้ออย่างหลากหลายกับกิจการต่างๆ ของคนพิการ ในขณะที่เดียวกันไนกี้บริจาคเงินให้กองทุนเพื่อสนับสนุนโครงการพัฒนาเศรษฐกิจของคนพิการที่กองทุนดำเนินการอยู่

เมื่อเดือนมิถุนายนพ.ศ.2546 ไนกี้เริ่มสนับสนุนงานระดมทุนซ้อริค แชนเซน วิลส์ อิน โม่ซัน ประชาชนแคนาดาประมาณ 11,000 คนเข้าร่วมงานในชุมชนมากกว่า 160 แห่งทั่วประเทศแคนาดา ผู้ร่วมงานถือป้ายจรวด เล่นสเก็ต วิ่ง ขั้บรถเข็น และเดินเพื่อช่วยพัฒนาความเป็นอยู่ของผู้ที่ได้รับบาดเจ็บที่เส้นประสาทไขสันหลัง และสามารถระดมทุนได้มากกว่า 600,000 เหรียญเพื่อสนับสนุนงานวิจัยเกี่ยวกับการบาดเจ็บอย่างรุนแรงที่เส้นประสาทไขสันหลัง

ไนกี้ในยุโรป ตะวันออกกลาง และแอฟริกาสนับสนุนกิจกรรมชุมชนในระดับท้องถิ่นและระดับชาติในประเทศเบลเยียม ฝรั่งเศส เยอรมัน ฮอลแลนด์ สเปน และสหราชอาณาจักร ที่ประเทศสเปนไนกี้ร่วมมือกับมูลนิธิเอ็มเปรซา อี โซซิเอตาด ทำโครงการหลายโครงการเพื่อคนพิการ ทุกโครงการเกิดขึ้นด้วยความเชื่อที่ว่ากีฬาสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมได้เป็นอย่างดี โครงการอาสาสมัครของไนกี้ทาว์นเบอร์ลินซึ่งดำเนินการมาเป็นปีที่ห้าแล้วนั้นช่วยกำหนดทิศทางของกิจกรรมการกุศลของประเทศ โครงการนี้เปิดโอกาสให้พนักงานในร้าน 16 คนได้ร่วมโครงการทางสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับภารกิจกีฬาในชุมชนที่ด้อยโอกาส

ตั้งแต่พ.ศ.2515 เป็นต้นมา พนักงานและนักกีฬาของไนกี้บริจาคเงิน ผลิตภัณฑ์ บริการต่างๆ และอุทิศเวลาเพื่อสนับสนุนแผนการของชุมชนและองค์กรที่ไม่แสวงกำไรจำนวนมากและหลายโครงการและองค์กรเหล่านั้นทำเพื่อชุมชนคนพิการ ไนกี้บริจาคกำไรก่อนหักภาษีร้อยละ 3 ให้แก่โครงการของชุมชนต่างๆ ทั่วโลก เช่น โครงการของมูลนิธิแลนซ์อาร์มสตรอง AIDS Resource Alliance (พันธมิตรเพื่อการช่วยเหลือเรื่องเอดส์) และ International Special Olympics (โอลิมปิกพิเศษนานาชาติ) เป็นต้น

ตั้งแต่พ.ศ.2543 เป็นต้นมา พนักงานของไนกี้ได้บริจาคเงินมากกว่า 500,000 เหรียญผ่านโครงการ Employee Match ให้องค์กรด้านสุขภาพของสหรัฐอเมริกา เช่น Special Olympics Oregon (โอลิมปิกพิเศษแห่งรัฐโอเรกอน), Oregon Games (การแข่งขันกีฬาแห่งรัฐโอเรกอน), Muscular Dystrophy Association (สมาคมโรคกล้ามเนื้อเสื่อม) Cystic Fibrosis (มูลนิธิโรคซิสติกไฟโบรซิส) และโครงการ Main Handicapped Skiing (โครงการจัดกิจกรรมกีฬาสำหรับคนพิการทางร่างกายที่รัฐเมน) เป็นต้น ที่รัฐโอเรกอน ไนกี้สนับสนุน CCI Enterprises ซึ่งเป็นองค์กรที่ให้บริการฟื้นฟูโดยไม่แสวงกำไรและให้บริการจัดฝึกอบรมด้านอาชีพ จัดหางาน และจ้างงานแก่คนพิการ

พนักงานพิการและเครือข่ายในสหรัฐอเมริกา

เครือข่ายพนักงานพิการ (Disabled Employees Network - DEN) ของไนกี้เกิดขึ้นเมื่อเดือนมีนาคมพ.ศ.2543 และเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่ายความหลากหลายของพนักงานของบริษัท ภารกิจของ DEN คือการ “เพิ่มคุณค่าและพัฒนาไนกี้และชุมชนที่ไนกี้ ดำเนินธุรกิจโดยการรวมและการให้พนักงานพิการทำประโยชน์อย่างเต็มที่”

DEN ต้อนรับลูกจ้างของสหรัฐอเมริกาทุกคนและมีการประชุมเดือนรายเดือน โดยมีวาระสำคัญ เช่น การสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการรณรงค์แห่งชาติเพื่อการจ้างงานคนพิการในเดือนตุลาคม (October’s National Disability Employment Awareness Month) การจัดกิจกรรมวันที่ปรึกษาเรื่องความพิการ การสาธิตกีฬาประยุกต์ การให้ความรู้โดยวิทยากรรับเชิญ เป็นต้น เครือข่ายนี้ช่วยวางแผนและดำเนินการสนับสนุนที่ไนกี้มีให้แก่การประชุม FlexAbility Conference ครั้งแรกในเดือนตุลาคมพ.ศ. 2544 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประชาสัมพันธ์ที่รัฐโอเรกอนสนับสนุนเพื่อช่วยให้ภาคธุรกิจรับสมัคร ว่าจ้าง และคงการจ้างรักษางานให้คนพิการ

ไนกี้ภูมิใจที่เป็นสมาชิกระดับทองของสภาแห่งความพิการและธุรกิจแห่งชาติซึ่งเกิดจากความพยายามของ DEN สภาแห่งนี้เป็นองค์กรภาคธุรกิจชั้นนำระดับประเทศว่าด้วยเรื่องการจ้างงาน การร่วมงาน และการตลาดกับคนพิการ

DEN ร่วมมือกับ Nike Facilities อย่างสม่ำเสมอเพื่อเฝ้าติดตาม ประเมิน และพัฒนาการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการ เครือข่ายนี้ยังรู้สึกภูมิใจที่มีความสัมพันธ์อันดีกับแผนกบุคคลและแรงงานสัมพันธ์ของไนกี้ โดยได้ร่วมมือกันเพิ่มการจ้างงานและรักษางานให้ลูกจ้างพิการ

ไนกี้กับการโฆษณา

ไนกี้เชิดชูนักกีฬาโดยยกตัวอย่างที่ดีของความพยายามที่นำไปสู่ความสำเร็จ เช่น การเดินทางบนรถเข็นของนักกีฬาที่นั่งรถเข็น ในภาพยนตร์โฆษณา “Just Do It” ยุคแรกตอนปลายทศวรรษที่ 1980 เรานำเสนอดริค มูโนส นักวิ่งมาราธอนที่ติดเชื้อเอชไอวี ในโฆษณาชุด “Just Do It” อีกเรื่องเมื่อพ.ศ.2538 ซึ่งนิตยสาร Entertainment Weekly ยกให้เป็นหนึ่งในภาพยนตร์โฆษณาที่ยิ่งใหญ่ที่สุด 50 เรื่องตลอดกาล และนักกีฬาพาราลิมปิกชาวออสเตรเลียชื่อจอห์น แมคลีนั้นกลายเป็นที่รู้จักโดยทั่วไปจากภาพยนตร์โฆษณาเรื่องหนึ่งที่ฉายในเดือนกันยายนพ.ศ.2545

ในก็กับการแข่งขันกีฬาโอลิมปิกพิเศษ

ตั้งแต่พ.ศ.2545 เป็นต้นมา สำนักงานในก็ในยุโรป ตะวันออกกลาง และแอฟริการ่วมมือกับ Special Olympics Europe and Eurasia (องค์กรกีฬาโอลิมปิกพิเศษประจำทวีปยุโรปและเอเชีย) โดยเน้นทำโครงการพัฒนาฟุตบอลหญิงสำหรับกีฬาโอลิมปิกพิเศษประจำทวีปยุโรปและเอเชีย โครงการนำเสนอแนวความคิดที่ “เป็นหนึ่งเดียว” นั่นคือ คนพิการทางจิตใจร่วมเล่นกีฬา กับผู้หญิงไม่พิการ การแข่งขันของทวีปยุโรปจะจัดในเดือนมิถุนายนพ.ศ.2548 และจะมีผู้แข่งขันประมาณ 1,000 คนจาก 12 ประเทศทั่วทั้งทวีป

เมื่อเดือนกันยายนพ.ศ.2546 องค์กร Special Olympics (โอลิมปิกพิเศษ) และในก็ได้ประกาศแผนการความร่วมมือในประเทศจีนโดยวางเป้าหมายให้มีนักกีฬาใหม่เข้าร่วมแข่งขัน 6,000 คนซึ่งจะเพิ่มจำนวนนักกีฬาโอลิมปิกพิเศษในประเทศนั้นเป็น 186,000 คน แผนการนี้เป็นส่วนหนึ่งของแผนระยะห้าปีเพื่อจัดการรับสมัคร การฝึกอบรม และนำเสนอประสบการณ์การแข่งขันให้แก่นักกีฬา 500,000 คนในประเทศจีนภายในพ.ศ.2548 ในก็บริจาคผลิตภัณฑ์และอุปกรณ์ NikeGO 600 ชุดซึ่งมีมูลค่า 550,000 เหรียญ และองค์กรกีฬาโอลิมปิกพิเศษในประเทศจีนจะนำของบริจาคเหล่านี้ไปแจกจ่ายให้โรงเรียนต่างๆ ในปีหน้า

ที่รัฐโอเรกอน ในก็เข้าร่วมมือกับองค์กรกีฬาโอลิมปิกพิเศษแห่งรัฐโอเรกอนมานานกว่าหนึ่งทศวรรษแล้ว ในเดือนกรกฎาคมพ.ศ. 2546 ในก็ได้รับการเชิดชูจากการที่ได้สนับสนุนนักกีฬา 16 คนที่มีอายุต่างกันตั้งแต่วัยเกือบ 20 ปีจนถึง 40 ปีเศษ นักกีฬาเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความสามารถพิเศษด้านกีฬาที่ตนถนัดและเป็นตัวแทนของรัฐโอเรกอนเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาโอลิมปิกพิเศษในการแข่งขันกีฬาเวิลด์เกมส์ครั้งแรกที่จัดนอกสหรัฐอเมริกา

การจ้างงานคนพิการ

โรงงานรับทำรองเท้าข้างชินในประเทศเวียดนามได้ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่พ.ศ.2544 เป็นต้นมา ในปีนั้นโรงงานเริ่มทดลองแผนการจ้างงานคนพิการที่ต้องการทำงานเต็มเวลาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้ลูกจ้างพิการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในฐานะที่เป็นพลเมืองที่มีเกียรติ ในก็ให้การสนับสนุนด้านเทคนิคแก่โรงงานเพื่อให้สามารถดำเนินแผนการนี้ได้ ในเดือนกรกฎาคมพ.ศ.2546 ในก็และโรงงานรับทำรองเท้าข้างชินหกแห่งบริจาคเงิน 3,000 เหรียญให้กองทุน Golden Heart Fund เพื่อสนับสนุนการแข่งขันกีฬาคนพิการระดับประเทศที่ชื่อ National pre-Para Games

ที่ศูนย์กระจายสินค้าของในก็ในเมืองวิลสันวิลล์ของรัฐโอเรกอน ในก็ได้ทำสัญญากับบริษัทซีซีไอ เพื่อเป็นการตอบแทนบริษัท ได้ว่าจ้างพนักงานประมาณ 15-27 คนที่มีความพิการทางด้านกายภาพหรือความพิการทางการได้ยิน สายตา และจิตสังคมเพื่อเปิดบุคคลเหล่านี้ได้พัฒนาการทำงานจากสถานที่ของซีซีไอซึ่งมีที่พักให้คนเหล่านี้ทำหน้าที่เกี่ยวกับบรรจุภัณฑ์ที่ศูนย์กระจายสินค้าแห่งนี้ โดยมีหน้าที่พับกล่องขนาดต่างๆ ที่ใช้สำหรับบรรจุและขนส่ง เย็บกล่องด้วยลวดเย็บ และลำเลียงกล่องขนาดต่างๆ ตามลำดับลงบนสายพานเพื่อการบรรจุรองเท้า

ในก็ประกาศตำแหน่งงานที่ว่างโดยอัตโนมัติที่เว็บไซต์ของสภาแห่งความพิการและธุรกิจแห่งชาติ (www.business-disability.com) แผนกบุคคลของในก็กำลังค้นหาเว็บไซต์อื่นๆ ที่บริการผู้หางานซึ่งเป็นคนพิการ

ในก็อำนวยความสะดวกอย่างสมเหตุสมผลให้พนักงานพิการไม่ว่าจะเป็นพนักงานใหม่ที่มีความพิการหรือพนักงานเดิมที่กลายเป็นคนพิการ แผนกแรงงานสัมพันธ์ของในก็ประสานงานกับพนักงานเหล่านี้ และทำงานร่วมกับแผนกสิ่งอำนวยความสะดวกและแผนกที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดวางรูปแบบของที่ทำงานและอุปกรณ์สำนักงานให้เหมาะสม สะดวก ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ (ergonomic department) ของบริษัทเพื่อจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น

เมื่อพ.ศ.2546 ในก็ได้รับรางวัลนายจ้างแห่งปีในภาคเอกชนจากคณะกรรมการเพื่อคนตาบอดแห่งโอเรกอนเพราะความตั้งใจในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ไอรีน พอลล์เนอร์ พนักงานตาบอดที่ทำงานมาเป็นเวลานาน นอกจากนี้ยังจ้างงานบุคคลต่างๆ เพื่อทำให้เว็บไซต์ของพวกเขาดำเนินการได้ และอุปถัมภ์ทีมเรือยาวลายน์แอมบีซันที่มีฝิพายเป็นคนตาบอดตามกฎหมาย นอกจากนี้ในก็ยังสนับสนุนการให้คำปรึกษาเรื่องความพิการและจะเข้าร่วมคณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายนายจ้างของคณะกรรมการเพื่อคนตาบอดแห่งโอเรกอนด้วย

ธนาคารรองเท้าข้างเดียวของไนกี้

ธนาคารรองเท้าข้างเดียวเป็นบริการที่ไนกี้จัดให้แก่คนขาขาด โดยรวบรวมรองเท้าข้างเดียวไว้ที่ศูนย์กระจายสินค้าที่เมืองวิลสันวิลล์เพื่อมอบให้แก่คนขาขาดซึ่งสามารถติดต่อขอรับได้ฟรี ธนาคารรองเท้าข้างเดียวดำเนินงานแบบไม่เต็มเวลาโดยส่วนบริการลูกค้าของไนกี้ (พฤษภาคมพ.ศ.2548)

หลักมาตรฐานความเป็นผู้นำเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรฐาน

การจ้างงาน ค่าจ้าง ผลประโยชน์ การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือการปลดเกษียณจะต้องมีเหตุผลจากความสามารถในการทำงานของลูกจ้างเท่านั้น ผู้รับเหมาทุกรายของไนกี้ต้องปฏิบัติกับบุคคลทุกคนอย่างเสมอภาคกันโดยไม่คำนึงถึงชาติพันธุ์ สีผิว เพศ เชื้อชาติ อายุ ศาสนา สถานภาพ ความโน้มเอียงทางเพศ เอกลักษณ์ทางเพศ การแสดงออกทางเพศ การเป็นทหารผ่านศึก ความพิการ หรือปัจจัยอื่นใดที่ไม่เกี่ยวกับงาน

ข้อกำหนด

1. ผู้รับเหมาแต่ละรายต้องออกนโยบายอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อต่อต้านการเลือกปฏิบัติซึ่งรวมถึง
 - คำแถลงว่าจะปฏิบัติตามกฎหมายในท้องถิ่น
 - ชื่อและคำนำหน้าชื่อของบุคคลซึ่งมีหน้าที่ใช้นโยบาย
 - วิธีการร้องเรียนภายใน
 - คำแถลงว่าการตัดสินใจเกี่ยวกับการจ้างงาน เงินเดือน ผลประโยชน์ การเลื่อนตำแหน่ง การเลิกจ้าง หรือการปลดเกษียณมีเหตุจากความสามารถในการทำงานของลูกจ้างเท่านั้น
2. ผู้รับเหมาแต่ละรายต้องติดนโยบายนี้ไว้ที่กระดานติดประกาศแจ้งลูกจ้าง
3. ผู้รับเหมาแต่ละรายต้องแจ้งนโยบายนี้ในการปฐมนิเทศพนักงานใหม่และการประชุมของผู้บริหาร
4. ผู้รับเหมาแต่ละรายต้องไม่บังคับให้ผู้ที่จะเป็นลูกจ้างเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงานหรือข้อมูลที่ไม่ต้องเปิดเผยตามกฎหมาย
5. ผู้รับเหมาแต่ละรายต้องแจ้งตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครให้พนักงานทราบ
6. ผู้รับเหมาแต่ละรายควรประเมินการปฏิบัติในปัจจุบันโดยทบทวนการบันทึกข้อมูลของผู้สมัครงานเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย
7. ผู้รับเหมาแต่ละรายต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดของท้องถิ่นเกี่ยวกับการจ้างงานลูกจ้างประเภทพิเศษ เช่น ลูกจ้างที่มีความบกพร่องทางร่างกาย
8. ผู้รับเหมาแต่ละรายต้องเสนอทางเลือกเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การเลื่อนตำแหน่ง การปลดเกษียณ และ/หรือ การเลิกจ้าง โดยพิจารณาจากคุณสมบัติทางการศึกษาและวิชาชีพของลูกจ้างและความสามารถในการทำงานของลูกจ้างเท่านั้น (ตุลาคมพ.ศ.2545)

เวสต์แพค แบงกิง คอร์ปอเรชัน (Westpac Banking Corporation)

แผนปฏิบัติการเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการพ.ศ.2549 ของเวสต์แพค⁶

หมายเหตุจากบรรณาธิการ ข้อความต่อไปนี้เป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการพ.ศ.2549 จำนวน 58 หน้าของเวสต์แพค แผนนี้มีวัตถุประสงค์กว้างๆซึ่งเกี่ยวกับการให้ความรู้เรื่องความพิการ การจ้างงานคนพิการ การใช้เว็บไซต์ของเวสต์แพค บริการธนาคารทางโทรศัพท์และสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการบริการตนเอง สิ่งอำนวยความสะดวกในอาคาร การรวมคนพิการในแผนการตลาดและการส่งเสริมธุรกิจ ความริเริ่มทางธุรกิจ การเฝ้าติดตาม และการประเมินผล ข้อความที่ตัดตอนมานี้มีข้อมูลเบื้องต้นและแผนปฏิบัติการเพื่อวัตถุประสงค์ข้อ 2 นั่นคือการเพิ่มการจ้างงานคนพิการ

“ในฐานะที่เป็นผู้นำในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อรายหนึ่งของโลก เราจะจัดสภาพแวดล้อมที่ทำให้ลูกค้าซึ่งเป็นคนพิการสามารถเข้าถึงผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆ ของเราได้อย่างเหมาะสม และให้พนักงานได้รับการคัดเลือกเพราะเป็นผู้ที่เหมาะสมที่สุดกับงานโดยไม่คำนึงว่าบุคคลนั้นมีความพิการหรือไม่” เดวิด มอร์แกน ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนปฏิบัติการเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการพ.ศ.2549 ของเวสต์แพคแสดงให้เห็นพันธะสัญญาที่ธนาคารยังคงยึดถือในอันที่จะทำให้คนพิการมีโอกาสเข้าถึงบริการทางธนาคารและได้รับการจ้างงานที่ดีขึ้น

ประเด็นสำคัญของแผนนี้ซึ่งเป็นแผนที่สามที่จะเสนอต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนและโอกาสที่เสมอภาคนับตั้งแต่พ.ศ.2544 มีดังนี้

- เริ่มแผนการใหม่ที่ชื่อ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง” เพื่ออบรมเรื่องความตระหนักรู้ ซึ่งพนักงานทุกคนต้องได้รับการอบรมภายในเดือนกุมภาพันธ์พ.ศ.2550
- ให้บริการล่ามภาษามือออสเตรเลียในการประชุมสามัญประจำปีของเราซึ่งจะถ่ายทอดทาง webcast
- ใสบทบรยายในวิดีโอทุกเรื่องที่น่าเสนอต่อลูกค้า และพนักงาน
- ออกแบบระบบเข้าคิวใหม่ในสาขาที่ได้รับการปรับปรุงเพื่อให้มีการเรียกคิวด้วยเสียงและภาพและไม่ต้องใช้บัตรคิวหรือเชือกกันแถว
- ร่วมมือกับตัวแทนรับสมัครพนักงานอย่างใกล้ชิดเพื่อหาคนสมัครงานพิการและช่วยให้พวกเขาประสบความสำเร็จในการทำงาน
- จัดการฝึกอบรมความตระหนักรู้เรื่องสุขภาพจิตเป็นครั้งแรกให้แก่ผู้มากกว่า 3,000 คนที่บริหารทีมงานที่มีความหลากหลาย

นอกจากนี้เราจะปรับปรุงการเข้าถึงด้วยการพัฒนาเทคโนโลยีและร่วมมือกับผู้จัดการที่ดีที่สุด 100 รายเพื่อให้พวกเขาออกนโยบายเพื่อการเข้าถึงที่เสมอภาค

⁶ดาวน์โหลดมาจาก www.westpac.com.au/internet/publish.nsf/Content/WICRCU+Disability+Action +Plan
มีเอกสารนี้ในรูปแบบอื่นด้วย

ในฐานะที่เป็นบริษัทชั้นนำซึ่งมีความรับผิดชอบรายหนึ่งของโลกเราเชื่อว่านี่คือสิ่งที่ถูกต้อง เรามีลูกค้ามากกว่า 8 ล้านคน พนักงาน 27,000 คน (ซึ่งประมาณร้อยละ 4 เป็นคนพิการและร้อยละ 16 เป็นผู้ที่ต้องดูแลคนป่วยหรือคนชรา) และผู้ถือหุ้นรายย่อย 270,000 คน ดังนั้นเราจึงเชื่อว่าแผนปฏิบัติการนี้เป็นประโยชน์กับทุกคนรวมถึงคนพิการ และช่วยสร้างความยั่งยืนในระยะยาวให้กับธุรกิจของเรา

บทนำ

ในฐานะที่เป็นผู้นำในการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบในภาคธุรกิจของเราหนึ่งของโลก เวสต์แพคเชื่อในหลักการที่เป็นพื้นฐานของกฎหมายการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับความพิการพ.ศ.2535 (Disability Discrimination Act - DDA) ของรัฐบาลกลาง การเลือกปฏิบัติต่อคนพิการเป็นการกระทำที่ไม่ควรยอมให้เกิดขึ้น

ตามที่เรอธิบายใน *หลักดำเนินธุรกิจของเรา*⁷ นั้นเรามีพันธะสัญญาที่จะจัดสภาพแวดล้อมที่ทำให้ลูกค้าพิการสามารถเข้าถึงสินค้าและบริการต่างๆ ของเราได้อย่างเท่าเทียมกัน และให้พนักงานได้รับการคัดเลือกเพราะเป็นผู้ที่เหมาะสมที่สุดกับงานโดยไม่คำนึงว่าบุคคลนั้นมีความพิการหรือไม่ การที่เรามีลูกค้ามากกว่า 8 ล้านราย พนักงาน 27,000 คน และผู้ถือหุ้นรายย่อย 270,000 คนนั้นหมายความว่าเรามีหน้าที่จะต้องทำสิ่งที่ถูกต้องให้กับพวกเขาและให้กับชุมชนต่างๆ ที่เรดำเนินธุรกิจมาตั้งแต่พ.ศ.2360

นับตั้งแต่เราออกแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเรื่องความพิการครั้งแรกและครั้งที่สองเมื่อพ.ศ.2544 และ 2547 นั้นเราสามารถทำตามพันธะสัญญาของเราได้ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ เราทำโครงการต่างๆ ที่อยู่ในแผนก่อนๆ ของเราได้สำเร็จโดยสมบูรณ์เกือบร้อยละ 80 โครงการหลายอย่างที่ยังไม่เสร็จสมบูรณ์หลายโครงการนั้นล้าสมัยไปแล้วเพราะเกิดเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในกิจการของเรา โครงการที่ยังสมควรทำอยู่ก็ได้โอนเข้าไว้ในแผนปฏิบัติการฉบับใหม่นี้แล้วเพื่อให้สำเร็จโดยสมบูรณ์หรือจะยังเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการต่อไปจนกว่าจะกลายเป็นกิจวัตรประจำวันของกิจการ

เรายอมรับว่ายังมีอะไรจะต้องทำอีกมาก แต่เราก็อยากบอกให้ทราบว่าในขณะที่เราวางแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเรื่องความพิการฉบับล่าสุดซึ่งเราเรียกว่าแผนปฏิบัติการสั่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการ (Accessibility Action Plan - AAP) นั้น เวสต์แพคในฐานะที่เป็นองค์กรหนึ่งได้ก้าวล้ำหน้าไปกว่ายุคแห่งการทำตามกฎหมายแล้ว โดยได้ก้าวไปถึงยุคที่คนซึ่งอยู่ในธุรกิจของเราหลายประเภทกำลังทำกิจกรรมเชิงรุกเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการเข้าถึงอยู่เสมอ การแก้ปัญหาเหล่านี้กำลังกลายเป็น“วิถีชีวิตของเรา”มากขึ้นเรื่อยๆ

ความเปลี่ยนแปลงนี้เกิดขึ้นเพราะหลักการและค่านิยมต่างๆ หลายประการซึ่งเสริมวิถีปฏิบัติที่เราใช้กับทีมต่างๆ ของเราและลูกค้าของเรา และเป็นหลักประกันความโปร่งใส การปฏิบัติอย่างยุติธรรม และการปกป้องผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น

⁷ *หลักดำเนินธุรกิจของเรา* ซึ่งอธิบายวิธีดำเนินธุรกิจของธนาคารอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจ มีอยู่ที่ www.westpac.com.au

วัตถุประสงค์ข้อ 2

การเพิ่มการจ้างงานคนพิการ

รายละเอียด

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ประการหนึ่งของเวสต์แพคคือการเป็น “Employer of choice” ซึ่งดึงดูดลูกจ้างที่มีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นสูง และเห็นพ้องกับค่านิยมหลักของเรา นี่หมายถึงการรับคนที่ที่ดีที่สุดซึ่งรวมถึงคนพิการด้วย ดังนั้นเราจึงมีจุดมุ่งหมายดังนี้

- เพื่อให้การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับสมัครและดึงดูดพนักงานของเวสต์แพคถูกกฎหมายโอกาสงานที่เสมอภาคโดยสมบูรณ์
- เพื่อให้เวสต์แพคหาผู้สมัครงานที่หลากหลายซึ่งรวมถึงคนพิการผ่านตัวแทนหรือจาก [Careers@Westpac \(C@W\)](mailto:Careers@Westpac) โดยตรง
- เพื่อหาวิธีจ้างงานคนพิการอย่างยั่งยืน

เราคิดวิธีปฏิบัติในสถานประกอบการให้มีความยืดหยุ่นเพื่อให้สถานประกอบการและที่อยู่อาศัยของพนักงานของเราสามารถตอบสนองความต้องการส่วนบุคคลที่หลากหลายได้ เวสต์แพคมีนโยบายและขั้นตอนการรับสมัครพนักงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติและเหมาะกับคนพิการ นโยบายและขั้นตอนเหล่านี้มีอยู่ใน “แนวทางปฏิบัติสำหรับพนักงาน” และ “ศูนย์การรับสมัครพนักงาน” ของเวสต์แพคที่อยู่ในอินทราเน็ต บุคคลภายนอกหาข้อมูลเหล่านี้ได้ที่ ‘Westpac Info’ แล้วเลือก Careers และ Diversity ใน เว็บไซต์ของเราที่ www.westpac.com.au

ในปัจจุบันการวัดจำนวนคนพิการในหมู่พนักงานของเราเป็นสิ่งที่ทำได้ยาก ดังนั้นเราจึงทำการสำรวจประจำปีแบบสมัครใจ (โดยให้พนักงานของเรากรอกแบบสอบถามความคิดเห็น) ในประเด็นที่เกี่ยวกับความหลากหลายของพนักงานของเราซึ่งรวมถึงการขอให้เปิดเผยเรื่องความพิการด้วย ข้อมูลเหล่านี้ซึ่งได้รับความคุ้มครองในแง่สิทธิเรื่องความเป็นส่วนตัวของพนักงานของเรา นั้นช่วยให้เราสามารถปรับปรุงวิธีปฏิบัติในสถานประกอบการของเวสต์แพคได้อย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัด

- พนักงานของเวสต์แพคได้รับการฝึกอบรมเรื่องความพิการและรู้จักกฎหมาย AAP พ.ศ.2549
- พนักงานและผู้จัดการรู้และเข้าใจนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติเกี่ยวกับการรับสมัครพนักงาน การฝึกอบรม และการให้โอกาสแก่คนพิการซึ่งรวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการด้วย
- ไม่มีการร้องเรียนตามกฎหมาย DDA พ.ศ.2535 หรือกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติแห่งรัฐหรือดินแดน
- สถิติเกี่ยวกับแรงงานและสถิติเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการ(ถ้ามี)

ความรับผิดชอบของผู้จัดการทั่วไป

GM Group People & Performance (กลุ่มผู้จัดการทั่วไปซึ่งดูแลพนักงานและการปฏิบัติหน้าที่)

<p>2.1 การประเมินตัวแทนรับสมัครพนักงาน ตั้งคณะกรรมการพิจารณาความสามารถของตัวแทนในการหาผู้สมัครงานที่หลากหลาย</p> <ul style="list-style-type: none"> • ประเมินลักษณะการทำงานของตัวแทนในขั้นตอนการขอข้อมูล ซึ่งเป็นขั้นตอนแรก • ประเมินประสบการณ์ในการหาผู้สมัครงานที่มีความหลากหลาย • บรรจุข้อกำหนดไว้ในข้อตกลงและเงื่อนไขต่างๆ ในสัญญาการให้บริการ 	<p>GM Group P&P Careers@Westpac</p>
<p>2.2 การดึงดูดและการหาผู้สมัครงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ร่วมงานกับพันธมิตรของเรา (Disability Works Australia) ต่อไป • ลองหาพันธมิตรภายนอกรายใหม่เพื่อเพิ่มกลุ่มผู้สมัครงานที่เป็นคนพิการ • ทำงานเชิงรุกมากขึ้นโดยให้ตัวแทนเรียนรู้บทบาทของเราโดยตรง • ทบทวนแนวทางการโฆษณาและคำแถลงเรื่องความหลากหลาย • ทบทวนแนวทางการโฆษณาและคำแถลงเรื่องความหลากหลาย 	<p>GM Group P&P Careers@Westpac</p>
<ul style="list-style-type: none"> • เพิ่มการโฆษณา เช่น โฆษณากับสื่อทางเลือกที่มีคนพิการ เป็นกลุ่มเป้าหมาย หรือ โฆษณาในเว็บไซต์หางานต่างๆ มากขึ้น เป็นต้น • ผลิตสื่อการตลาดที่เป็นประโยชน์ 	<p>GM Group P&P Careers@Westpac</p>
<p>2.3 การให้ความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> • ยกย่องผู้จัดการที่จ้างคนพิการ • ทบทวนแนวทางการโฆษณาและคำแถลงเรื่องความหลากหลาย • ใส่ข้อความเพื่อกระตุ้นให้คนพิการสมัครงาน 	<p>GM Group P&P Careers@Westpac</p>
<p>2.4 การประเมินกระบวนการรับพนักงานใหม่เพื่อการตัดสินใจที่เป็นธรรมสำหรับผู้สมัครทุกคน</p>	<p>GM Group P&P Careers@Westpac</p>
<p>2.5 การเฝ้าติดตามและการประเมินผล ดำเนินกระบวนการที่มีอยู่ต่อไปเพื่อเฝ้าติดตามและประเมินผลงานของตัวแทนรายเดิมและรายใหม่</p>	<p>GM Group P&P Careers@Westpac</p>
<p>2.6 การปรับปรุงสถานประกอบการ รักษาสัมพันธ์กับนักการยศาสตร์ (ergonomist) เพื่อขอคำแนะนำเรื่องการปรับเปลี่ยนสิ่งต่างๆ ในสถานประกอบการเพื่อให้เหมาะกับพนักงานที่เป็นคนพิการ</p>	<p>GM Group Property</p>

วันที่

ผลที่คาด

<p>ก.ย. 2549 (สำเร็จ)</p>	<p>ตัวแทนที่เข้าเกณฑ์หากกลุ่มผู้สมัครงานที่มีความหลากหลาย</p>
<p>ธ.ค. 2549</p>	<p>C@W มีกลุ่มผู้สมัครงานที่หลากหลายและมีจำนวนมากขึ้นสำหรับตำแหน่งงานที่ C@W ลงโฆษณาภายนอก และสำหรับกลุ่มตำแหน่งงานที่ฮัตสันบริหาร</p>
<p>ธ.ค. 2549</p>	<p>สื่อสารกับคนที่มีศักยภาพเป็นผู้สมัครงานจำนวนมากขึ้น</p>
<p>มี.ค. 2550</p>	<ul style="list-style-type: none"> • กลุ่มหลักจ้างและส่งเสริมผู้สมัครงานที่หลากหลาย • ผู้จัดการซึ่งมีหน้าที่จ้างพนักงานตระหนักเรื่องกฎหมายโอกาสงานที่เสมอภาคมากขึ้น
<p>ประเมินผลทั้งหมดครั้งแรกภายใน 30 ก.ย.(สำเร็จ) และทำต่อไป</p>	<p>ทำให้กระบวนการรับพนักงานของทั้ง C@W และตัวแทนที่เป็นพันธมิตรของเราเป็นไปตามกฎหมายโอกาสงานที่เสมอภาค</p>
<p>ก.ย.2549 (สำเร็จ) และทำต่อไป</p>	<p>สามารถประเมินการจัดส่งผู้สมัครงานโดยตัวแทนหาพนักงานและการรับพนักงานโดยตรง และระบุขั้นตอนของอุปสรรค</p>
<p>ทำอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>มีนักการยศาสตร์ให้คำปรึกษาเมื่อต้องการ</p>

ตัวอย่างวิธีปฏิบัติที่ดี

บริษัทและองค์กรนายจ้างหลายแห่งในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกประสบความสำเร็จในการจ้างงานคนพิการ การจ้างงานช่วยให้พวกเขาสามารถเพิ่มผลิตผล มีความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในตลาดแรงงาน ขยายฐานลูกค้าของพวกเขา และปรับปรุงอัตราการออกจากงาน ชื่อเสียง ประวัติการให้บริการลูกค้า และขวัญกำลังใจในสถานประกอบการให้ดีขึ้น บทนี้ยกตัวอย่างวิธีปฏิบัติที่ดีดังกล่าวในการฝึกอบรมและ/หรือการจ้างงานคนพิการ

ตัวอย่างมาจาก

- ซีอีไอ พลาสติกส์
ศรีลังกา
- ซาง ซิน
เวียดนาม
- ซีเจ เทเลนิคส์
เกาหลีใต้
เว็บไซต์ www.cjtelenix.com
- สมาพันธ์นายจ้างแห่งศรีลังกา
ศรีลังกา
เว็บไซต์ www.empfed.lk
- จอลลิบี ฟุตส์ คอร์ปอเรชั่น
ฟิลิปปินส์
เว็บไซต์ www.jollibee.com.ph
- เจดับบลิว แมริออท
เขตปกครองพิเศษฮ่องกง ประเทศจีน
เว็บไซต์ www.marriott.com/hkgdt
- เกียวโบ ไลฟ์ อินชัวร์เรนส์
เกาหลีใต้
เว็บไซต์ www.kyobo.co.kr
- นังโล อินเตอร์เนชั่นแนล
เนปาล
เว็บไซต์ www.cybersansar.com/nanglos
- พานาโซนิค
จีน
เว็บไซต์ www.panasonic.cn
- ยูบีเอส เอจี
เอเชียและแปซิฟิก
เว็บไซต์ www.ubs.com

ซีอีโอ พลาสติกส์

ศรีลังกา

ซีอีโอ พลาสติกส์เป็นตัวอย่างที่ดีในเครือข่ายนายจ้างว่าด้วยเรื่องความพิการ ความพยายามจ้างงานคนพิการทำให้เกิดทางเลือกใหม่ และบริษัทได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่าลูกจ้างพิการทำงานได้ดีเท่าหรือดีกว่าเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไม่พิการ แอนเวอร์ โดล ผู้อำนวยการโรงงานของซีอีโอ กล่าวว่า “โดยทั่วไปแล้วลูกจ้างพิการอยากเรียนรู้ สอนง่าย และทำงานรอบคอบกว่าเพื่อนร่วมงานที่ไม่พิการ ผลงานของพวกเขามักดีกว่าเกณฑ์เฉลี่ยมาก และพวกเขามีปฏิสัมพันธ์ที่ดีมากกับพนักงานอื่นๆ”

ซีอีโอ พลาสติกส์ซึ่งมีลูกจ้างประมาณ 300 คนเป็นผู้ผลิตผลิตภัณฑ์พลาสติกขึ้นรูปรายใหญ่ให้ศรีลังกาและบริษัทนานาชาติหลายราย เช่น โคคา-โคลา สีไอซีโอ และยูนิลีเวอร์ เป็นต้น ลูกจ้างมากกว่า 40 คนเป็นคนพิการ หลายคนตาบอดสนิท คนอื่นๆ มีความบกพร่องทางสายตาแต่ตาไม่ได้บอดสนิท และบางคนมีความบกพร่องทางร่างกายหรือสติปัญญา

พนักงานซีอีโอ พลาสติกส์ทำงานหลายกะเพราะมีการผลิตอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา และลูกจ้างพิการทำงานอย่างเต็มที่ในสายการผลิตและประกอบ เมื่อทุกคนทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กันทำให้บอกได้ยากว่าพนักงานคนใดเป็นคนพิการ แม้นายโดลรายงานว่าการผลิตของเขาก่อนเกิดอุบัติเหตุมาก่อนแต่อุบัติเหตุเหล่านั้นไม่เคยเกิดจากลูกจ้างพิการเลย

การเปิดรับลูกจ้างพิการของซีอีโอ พลาสติกส์ไม่ได้มีเฉพาะที่สายการผลิตเท่านั้น ซีอีโอ พลาสติกส์บรรจุลูกจ้างพิการในธุรกิจทุกส่วนของบริษัทซึ่งรวมถึงหน้าร้าน โรงซ่อม และสำนักบัญชีด้วย ร้านของซีอีโอ พลาสติกส์ขายส่งภาชนะพลาสติก ลูกจ้างที่มีความบกพร่องทางสติปัญญาทำหน้าที่ชนผลิตภัณฑ์ ที่โรงซ่อมนายโดลจ้างผู้ทำงานที่เป็นคนพิการทางกาย หนึ่งในนั้นคือยูจิต มันจูลาผู้ที่ต้องนั่งรถเข็นแต่ชำนาญการพินมอเตอร์ ลูกจ้างที่ตาบอดบางส่วนคนหนึ่งทำงานเป็นผู้ช่วยด้านการประกันคุณภาพและพนักงานชายอีกคนซึ่งตาบอดสนิทเป็นพนักงานรับโทรศัพท์

คนพิการต้องเอาชนะอุปสรรคต่างๆ ในการดำรงชีวิตอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นนายโดลจึงเชื่อว่าพวกเขาจะสามารถแก้ปัญหาที่เกิดจากงานได้เป็นอย่างดี ปาดมาสิริ วิเจคุณเป็นตัวอย่างที่พิสูจน์ความเชื่อนี้ นายวิเจคุณเป็นคนตาบอดและทำงานในสายการผลิต มีหน้าที่ติดตั้งลากบนผลิตภัณฑ์พลาสติกของซีอีโอ เช่น ถังไอศกรีม นายวิเจคุณมีผลการทำงานที่ดีกว่าเพื่อนร่วมงานที่สายตาปกติมาก เขาติดตั้งได้ชั่วโมงละ 500 แผ่นเสมอซึ่งเร็วกว่าอัตราเฉลี่ยที่ชั่วโมงละ 250 ถึง 275 แผ่น

นายโดลยอมรับว่าเขากังวลอยู่บ้างเมื่อตัดสินใจเริ่มจ้างงานคนพิการเมื่อพ.ศ.2532 เขาสงสัยว่าพนักงานเหล่านี้จะเคลื่อนที่อย่างไรในสถานประกอบการ และเพื่อนร่วมงานจะปฏิบัติกับพวกเขาอย่างไร แต่เขากล่าวว่าข้อวิตกเหล่านั้นไม่เคยเป็นปัญหาเลย ยิ่งกว่านั้นผลดีที่ได้รับยังมากเกินไปอีกด้วย

ช่าง ชิน

เวียดนาม

ที่เวียดนาม ช่าง ชินซึ่งเป็นบริษัทรับเหมาช่วงของไนกี้ผลิตรองเท้ากีฬาเดือนละ 1 ล้านคู่ ผู้ที่ร่วมอยู่ในกระบวนการผลิตนี้มีลูกจ้างพิการจำนวน 161 คนซึ่งมีความพิการหลายอย่างตั้งแต่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหวไปจนถึงการมองเห็นและการได้ยิน และเป็นความพิการตั้งแต่ระดับเล็กน้อยไปจนถึงรุนแรง ลูกจ้างพิการทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับลูกจ้างที่ไม่พิการในโรงงาน 22 แห่งของช่าง ชินซึ่งมีคนงานทั้งหมด 18,500 คน ช่าง ชินจัดให้คนพิการทำงานร่วมกับคนไม่พิการได้สำเร็จโดยไม่ต้องอาศัยความช่วยเหลือจากองค์กรคนพิการหรือองค์กรพัฒนาเอกชนใดๆ ในประเทศซึ่งมีกฎหมายแรงงานที่มีเงื่อนไขอันล้าสมัยที่使人พิการทำงานวันละเจ็ดชั่วโมงและเป็นกฎที่น่าจะเปลี่ยนในไม่ช้า

ช่าง ชินเริ่มจ้างงานคนพิการเมื่อพ.ศ.2544 ด้วยความคิดริเริ่มของเจ้าของบริษัทช่าง ชินที่มีสำนักงานใหญ่อยู่ในเกาหลี โรงงานของบริษัทที่ประเทศจีนจ้างคนพิการทำงานเช่นกัน ตั้งแต่นั้นมาช่าง ชินมีผลผลิตเพิ่มขึ้น ลูกจ้างทำงานอย่างต่อเนื่องมากขึ้น พนักงานมีกำลังใจดีขึ้น และบริษัทมีภาพพจน์ที่ดีขึ้นเสมอมา บริษัทเป็นตัวอย่างที่ดีของการทำตามพันธะสัญญาและการจ้างงานแบบสร้างสรรค์

โอลิเวอร์ ฮีโดลซา ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทช่าง ชิน กล่าวว่า การคิดอย่างสร้างสรรค์ทำให้สามารถจ้างลูกจ้างที่ต้องเลิกงานเร็วกว่าเพื่อนร่วมงานหนึ่งชั่วโมงได้ เมื่อได้รับความช่วยเหลือทางวิชาการจากไนกี้และองค์กรอื่นๆ ช่าง ชินจึงสามารถหางานที่มีชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันน้อยลงแต่ไม่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการผลิตได้ เช่น งานเตรียมส่วนประกอบ งานซ่อมบำรุง และงานดูแลเด็ก ในช่วงแรกช่าง ชินร่วมมือกับรัฐบาลทดลองให้ลูกจ้างอาสาสมัครที่เป็นคนพิการทำงานวันละแปดชั่วโมง โครงการนี้ประสบความสำเร็จ ทั้งไนกี้และรัฐบาลกำลังหาทางแก้กฎหมายที่ล้าสมัยนั้น

ลูกจ้างพิการสองคนได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพราะมีผลงานดีในขณะที่ลูกจ้างคนอื่นๆ ก็ได้รับตำแหน่งสำคัญทั่วทุกโรงงาน ยกตัวอย่างเช่น ลูกจ้างคนหนึ่งเป็นผู้ควบคุมการซ่อมบำรุงระบบระบายความร้อน

นายฮีโดลซายอมรับว่าผู้บริหารเคยวิตกเมื่อผู้ทำงานที่เป็นคนพิการแสดงความไม่มั่นใจในความสามารถของตนและผู้ทำงานที่ไม่พิการก็ไม่รู้ว่าจะมีปฏิสัมพันธ์อย่างไรกับคนพิการเหล่านั้น แล้วเขาก็พบว่าอุปสรรคต่างๆ ค่อยๆ หดหายไป เมื่อทุกคนเห็นว่าผู้ทำงานที่เป็นคนพิการมีความสามารถเท่ากันและช่าง ชินรู้จักจัดเวลาทำงานให้เหมาะสมแล้วลูกจ้างพิการก็มีความมั่นใจมากขึ้นและผู้ทำงานที่ไม่พิการก็ยอมรับและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนพิการอย่างรวดเร็ว

ในขณะที่โรงงานรอบๆ เมืองโฮจิมินห์มีจำนวนมากขึ้นอัตราการลาออกจากงานในกิจการต่างๆ ก็เพิ่มขึ้นมาก ช่าง ชินมีอัตราการลาออกจากงานโดยทั่วไปร้อยละ 26 ต่อปียกเว้นอัตราในหมู่ลูกจ้างพิการ ลูกจ้างพิการเพียงสองคนเท่านั้นที่ลาออกจากบริษัท “ในแง่ความได้เปรียบนั้นอัตราการลาออกของลูกจ้างพิการโดยทั่วไปจะน้อยมากๆ เมื่อเทียบกับผู้ทำงานอื่นๆ” นายฮีโดลซาอธิบาย

ความริเริ่มของช่าง ชินในการจ้างงานคนพิการทำให้บริษัทรับเหมาช่วงรายนี้มีชื่อเสียง หนังสือพิมพ์เวียดนามทำสารคดีหลายเรื่องเกี่ยวกับบริษัท โครงการจ้างงานคนพิการของช่าง ชินทำให้ภาพพจน์และขวัญกำลังใจภายในบริษัทดีขึ้นเช่นกัน “เรากลายเป็นบริษัทที่พยายามสร้างความดีไม่เฉพาะแต่ในสายตาของรัฐบาลเวียดนาม สื่อมวลชน และองค์กรต่างๆ ที่อยู่ภายนอกเท่านั้น แม้แต่ลูกจ้างของเราเองก็รู้สึกดีเช่นเดียวกัน”

เกาหลีใต้

ซีเจ เทเลนิคส์เป็นบริษัทลูกที่ทำธุรกิจเฉพาะการขายของทางโทรศัพท์ของบริษัทซีเจ โฮม ซอปปิง ซึ่งเป็นเครือข่ายให้บริการซื้อของจากบ้านในเกาหลี ซีเจ เทเลนิคส์จ้างพนักงานขายของทางโทรศัพท์ 1,200 คนและในจำนวนนี้เป็นคนพิการมากกว่า 60 คน พนักงานซึ่งเป็นคนพิการของซีเจ เทเลนิคส์ส่วนมากให้บริการลูกค้าได้เป็นอย่างดีจากการทำงานอยู่ที่บ้านของตนเอง

เช่นเดียวกับหลายประเทศ เกาหลีมีระบบโควตาการจ้างงานที่บังคับให้นายจ้างต้องจ้างลูกจ้างพิการส่วนหนึ่งมิฉะนั้นนายจ้างจะต้องจ่ายภาษีให้รัฐบาลใช้เพื่อจัดการฝึกอบรม บริการฟื้นฟูอาชีพ หรือสิ่งกระตุ้นการจ้างงานเพื่อเพิ่มการจ้างงานและความสามารถที่จะได้งานทำของคนพิการ ซีเจ เทเลนิคส์เคยมีอัตราการจ้างงานคนพิการอยู่ที่ร้อยละ 0.06 นานหลายปี (ซึ่งน้อยกว่าโควตาที่ร้อยละ 2 มาก) และต้องจ่ายภาษีนั่นทุกปี แต่ในพ.ศ.2546 บริษัทสร้างสัมพันธภาพกับหน่วยงานส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเกาหลี (Korean Employment Promotion Agency for Disabled Persons - KEPAD) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ฟื้นฟูอาชีพ ในปัจจุบันบริษัทจ้างงานคนพิการในอัตราร้อยละ 5.1 ซีเจ เทเลนิคส์ไม่เพียงแต่ประหยัดเงินเท่านั้นแต่ยังพบว่าการเปลี่ยนนโยบายการจ้างงานครั้งนี้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดอัตราการออกจากงาน และทำให้ลูกค้ายอมรับพนักงานพอใจมากขึ้นด้วย

ความเปลี่ยนแปลงครั้งนั้นเริ่มขึ้นเมื่ออัน จุง-กิวซึ่งเป็นประธานเจ้าหน้าที่บริหารในขณะนั้นคิดระบบให้พนักงานรับโทรศัพท์ทำงานบริการลูกค้าของซีเจอยู่ที่บ้านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบริษัท ซีเจ เทเลนิคส์ได้รับการกระตุ้นจาก KEPAD และเริ่มระบบทำงานที่บ้านเพื่อจ้างคนพิการทำงาน

ซีเจ เทเลนิคส์และ KEPAD ได้สร้างความร่วมมือแบบแบ่งหน้าที่กันเพื่อให้งานสำเร็จ โดย KEPAD มีหน้าที่รับพนักงานและฝึกอบรมพนักงานพิการก่อนเข้าทำงาน ผู้สมัครงานสมัครผ่าน KEPAD และต้องผ่านเกณฑ์การรับพนักงานแบบเดียวกับที่บริษัทใช้กับผู้ที่มีสมรรถภาพที่บริษัททุกคน อันที่จริงคนพิการที่สมัครงานผ่านโครงการความร่วมมือระหว่าง KEPAD กับซีเจ เทเลนิคส์มีอัตราการได้งานถึงปัจจุบันเพียงร้อยละ 17 เท่านั้น ผู้ทดลองงานได้รับการฝึกอบรมก่อนการจ้างงานนานหนึ่งเดือนที่ KEPAD ซึ่งเน้นทั้งการสอนงานและให้ความรู้ทั่วไป หลังจากนั้นจะได้รับการฝึกอบรมจากซีเจ เทเลนิคส์ แต่ KEPAD ก็ยังให้ความช่วยเหลือต่อโดยให้คำปรึกษาเรื่องการปรับปรุงสถานประกอบการและความช่วยเหลืออื่นๆ ที่จำเป็น เมื่อทำงานครบตามสัญญาสองปีแล้วพนักงานใหม่แต่ละคนจะได้รับการประเมินผลงานเพื่อพิจารณาการจ้างงานเป็นพนักงานประจำต่อไป

ผู้ที่ทำงานที่บ้านให้ซีเจ เทเลนิคส์นั้นมีความสามารถที่ทำงานเหมือนกับพนักงานที่ศูนย์รับโทรศัพท์ของบริษัททุกอย่างไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน แผงกัน คอมพิวเตอร์ จอแอลซีดี อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง หรือโทรศัพท์ เจ้าหน้าที่ของ KEPAD ได้กำหนดรายการอุปกรณ์พิเศษและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่จำเป็นต้องมี และองค์กรนี้ก็ช่วยออกค่าใช้จ่ายผ่านโครงการเงินให้เปล่าขององค์กร ซีเจ เทเลนิคส์รายงานว่าการตั้งสำนักงานที่บ้านเสียค่าใช้จ่ายแพงกว่าการลงทุนที่ศูนย์รับโทรศัพท์ของบริษัทประมาณร้อยละ 20 อย่างไรก็ตามผู้บริหารของบริษัทเชื่อว่าจะได้ประโยชน์ที่ดีพอสมควรจากการลงทุนกับสำนักงานที่บ้านในแง่ประสิทธิภาพการทำงานตลอดจนความพอใจของลูกค้าและพนักงาน

มีการใช้ระบบกล้องวิดีโอถ่ายทอดสดและระบบคอมพิวเตอร์ระยะไกลเพื่อเฝ้าดูพนักงานของซีเจ เทเลนิคส์ซึ่งทำงานที่บ้าน นายชาง-เบียม ยู ชายวัย 30 ปีที่นั่งรถเข็นเป็นพนักงานขายทางโทรศัพท์คนหนึ่งของบริษัทซีเจ เทเลนิคส์ซึ่งทำงานอยู่กับบ้าน เขากล่าวว่า “ดีที่ผมได้ทำงานอยู่ที่บ้าน เลยไม่ต้องกังวลเรื่องการเดินทาง” แต่เขาไม่มีโอกาสได้พบปะเพื่อนร่วมงาน “แต่บริษัทก็จัดโครงการและจัดงานหลายครั้งเพื่อทำให้ผมรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท” พนักงานที่ทำงานอยู่กับบ้านได้มาเยี่ยมศูนย์รับโทรศัพท์ที่บริษัทเดือนละสองครั้งเพื่อรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและนายจ้างและเพื่อจะได้เห็นความเป็นไปของบริษัท เขากล่าวเสริมว่า “บริษัทไม่ได้เลือกปฏิบัติกับพนักงานซึ่งทำงานอยู่ที่บ้านในแง่โอกาสการได้เลื่อนตำแหน่ง ตราบใดที่ผมทำงานผมก็ได้รับโอกาสที่เป็นธรรม”

ซุง จู คิม ผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทกล่าวว่า เหตุผลสำคัญที่ทำให้ซีเจ เทเลนิกส์จ้างคนพิการทำงานอย่างต่อเนื่องก็คือพวกเขาทำงานได้ดีมาก เขาอธิบายว่าดัชนีวัดคุณภาพที่ซีเจ เทเลนิกส์ใช้วัดความพอใจของลูกค้าแสดงให้เห็นว่าลูกค้าไม่ได้รู้สึกถึงความแตกต่างใดๆ ระหว่างการบริการจากพนักงานพิการกับพนักงานที่ไม่พิการ พนักงานพิการบางรายมีผลการทำงานอยู่ในลำดับต้นเสมอ และเมื่อพิจารณาดัชนีที่ซีเจ เทเลนิกส์ใช้วัดความพอใจของลูกค้าแล้วพบว่า พนักงานพิการมีความสุขกับงานของตนมากกว่าพนักงานที่ไม่พิการ นายคิมเชื่อว่าพนักงานของซีเจ เทเลนิกส์ที่เป็นคนพิการมีความจงรักภักดีกับบริษัทมากกว่า และเขายังพบอีกด้วยว่าพนักงานพิการมีอัตราการลาออกจากงานต่ำกว่าพนักงานที่ไม่พิการ

เมื่อผลเป็นเช่นนี้ นายคิมกล่าวว่า “เราเลิกคิดแล้วว่าคนพิการนั้นด้อยประสิทธิภาพ เรารู้แล้ว” ในขณะที่นายยูกล่าวว่า “การจ้างงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้มีชีวิตที่พึ่งตนเองได้ การมีงานทำทำให้ผมดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่ต้องพึ่งพาใคร”

สมาพันธ์นายจ้างแห่งศรีลังกา

ศรีลังกา

สมาพันธ์นายจ้างแห่งศรีลังกา (Employers' Federation of Ceylon - EFC) ได้ใช้การเดินทางศึกษาของ ILO ให้กลายเป็นตัวอย่างที่ประทับใจที่สุดตัวอย่างหนึ่งของภูมิภาคในแง่ความคิดที่นายจ้างริเริ่มเพื่อเปลี่ยนทัศนคติและส่งเสริมการจ้างงานคนพิการ เชื่อว่านายจ้างว่าด้วยเรื่องความพิการของสมาพันธ์ฯ เกิดขึ้นเมื่อพ.ศ.2543 หลังจากที่เจ้าหน้าที่ของสมาพันธ์ EFC ได้เดินทางไปสหราชอาณาจักรเพื่อศึกษาเพิ่มเติมเรื่องศักยภาพการทำงานของคนพิการจากที่ประชุมนายจ้างว่าด้วยเรื่องความพิการในปัจจุบันเชื่อว่าด้วย มีธรรมนูญอย่างเป็นทางการ มีรายชื่อสมาชิกเชื่อว่าที่นำขึ้นชมซึ่งเป็นบริษัทในประเทศและบริษัทนานาชาติหลายแห่ง และมีหลักปฏิบัติเพื่อแนะนายจ้างที่ศรีลังกาจ้างคนพิการเป็นพนักงานส่วนหนึ่งในสถานประกอบการของตน

ภายหลังการก่อตั้ง เชื่อว่านายจ้างฯ ได้สนับสนุนการสัมมนาเรื่องความตระหนักรู้ของนายจ้างสองครั้ง สืบเสาะสถิติการจ้างงานคนพิการของสมาชิกของสมาพันธ์ฯ และจัดทำฐานข้อมูลผู้หางานที่เป็นคนพิการ เชื่อว่าออกจดหมายข่าวเพื่อส่งเสริมตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีในบรรดาสมาชิกเพื่อสนับสนุนให้สมาชิกรายอื่นๆ จ้างคนพิการเป็นพนักงาน ในขณะที่เชื่อว่านายจ้างฯ พัฒนาการอย่างต่อเนื่องเชื่อว่าก็มีบทบาทเชิงรุกมากขึ้นเพื่อส่งเสริมคุณค่าของลูกจ้างพิการ

เมื่อนายจ้างหลายรายได้รายงานความลำบากในการหาผู้สมัครงานที่เป็นคนพิการ เชื่อว่านายจ้างฯ ซึ่งได้รับความช่วยเหลือทางวิชาการจาก ILO จึงได้ร่วมมือกับองค์กรพัฒนาเอกชนแห่งหนึ่งที่ชื่อโมทิเวชั่น ทรัสต์และกระทรวงสวัสดิการสังคมเพื่อแก้ไขปัญหา โดยให้การช่วยเหลือด้วยการหาคนพิการที่ต้องการทำงาน และเริ่มคัดเลือกและช่วยเตรียมคนเหล่านั้นให้พร้อมเข้าสัมภาษณ์งาน เชื่อว่าฯ ซึ่งร่วมงานกับพันธมิตรหลายราย ได้จัดงานสัมมนาเรื่องความตระหนักรู้ของนายจ้างขึ้นอีกครั้ง ในครั้งนี้มีงานตลาดนัดแรงงานสำหรับคนพิการที่กำลังหางานทำรวมอยู่ด้วยในช่วงบ่าย บริษัทชั้นนำในกรุงโคลัมโบเกือบ 25 บริษัทเข้าร่วมงาน และผู้หางานกว่า 75 รายได้งานทำในงานนั้นเอง ตัวอย่างหนึ่งในนั้นคือบอดีลายนี่ซึ่งเป็นบริษัทร่วมทุนของเอ็มเอเอสโซลดิ้งส์และเป็นนายจ้างรายใหญ่ที่สุดรายหนึ่งของศรีลังกา บริษัทนี้เคยมีปัญหาในการหาผู้ตรวจสอบคุณภาพซึ่งสามารถใช้โปรแกรมช่วยออกแบบ (computer-assisted design - CAD) ได้ ในที่สุดบอดีลายนี่ก็ได้พนักงานที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการสองรายจากงานตลาดนัดแรงงานในครั้งนี้

นับตั้งแต่นั้นเชื่อว่าฯ และพันธมิตรซึ่งในปัจจุบันมีกระทรวงแรงงานและองค์การเพื่อการพัฒนาระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริการวมอยู่ด้วยได้จัดงานตลาดนัดแรงงานขึ้นอีกในโคลัมโบ และมีแผนจะจัดงานประเภทเดียวกันในต่างจังหวัด

สมาชิกของเชื่อว่าฯ ไม่เพียงแต่จ้างงานแต่ยังฝึกอบรมและให้ความช่วยเหลืออย่างอื่นแก่คนพิการและนายจ้างด้วย ยกตัวอย่างเช่น สายการบินศรีลังกาได้ทำซีดีรอมสอนภาษามือขั้นต้นให้นายจ้างที่เข้าร่วมงานตลาดนัดแรงงานเพื่อที่จะสามารถสื่อสารกับผู้หางานที่เป็นคนหูหนวกได้ บริษัทไอดี ลังกาจัดหลักสูตรสอนภาษาอังกฤษให้ผู้หางานที่เป็นคนพิการโดยเฉพาะผู้ที่อยากทำงานซึ่งเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการเงิน โรงเรียนเอกชนในท้องถิ่นแห่งหนึ่งจัดการสอนเทคโนโลยีสารสนเทศให้คนพิการโดยไม่คิดค่าเล่าเรียนทุกวันเสาร์ซึ่งเป็นวันที่ห้องปฏิบัติการและครูของโรงเรียนว่าง

สมาพันธ์ EFC ทำให้เชื่อว่าฯ มีสถานะอย่างเป็นทางการด้วยการออกกฎหมายเมื่อพ.ศ.2548 และจำนวนสมาชิกและพันธมิตรของเชื่อว่าฯ ก็เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เมื่อไม่นานมานี้เชื่อว่าฯ ได้ร่วมงานกับโครงการของ ILO หลายโครงการเพื่อขยายขอบเขตการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น เชื่อว่าฯ ได้ร่วมโครงการพัฒนาโรงงาน (Factory Improvement Programme - FIP) ของ ILO และฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของโรงงานหลายแห่งโดยใช้หลักสูตรใหม่ของโครงการที่ชื่อ ความพิการในสถานประกอบการ (Disability in the Workplace) นอกจากนี้เชื่อว่าฯ ยังร่วมมือกับอีกโครงการหนึ่งของ ILO และศูนย์บริการจ้างงานจีอบส์เน็ต (และใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์จับคู่งานและคนหางาน) ทำการรณรงค์ทางสื่อครั้งใหญ่เพื่อหาคนที่ต้องการงานทั่วประเทศ

เมื่อกลางปีพ.ศ.2549 สมาพันธ์นายจ้างแห่งศรีลังกาได้เผยแพร่หลักปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาความพิการในสถานประกอบการแก่สื่อมวลชนตลอดจนกลุ่มนายจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลและผู้แทนภาคประชาสังคมจำนวนมากกว่า 200 ราย งานชิ้นต้นของสมาพันธ์ EFC และนายจ้างซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีบางรายในสมาพันธ์ฯ เป็นเนื้อหาส่วนหนึ่งของวิดีโอสารคดีของ ILO ที่ชื่อ อบิลิตี้เอเชีย (Ability Asia) เครือข่ายนายจ้างว่าด้วยเรื่องความพิการได้รับการพิจารณาให้เป็นแบบอย่างระดับภูมิภาคและระดับโลก สมาชิกของเครือข่ายฯ ได้นำเสนอประสบการณ์ต่อที่ประชุมหลายแห่งทั่วภูมิภาคและที่ธนาคารโลกในกรุงวอชิงตันดีซี

เมื่อสมาพันธ์ EFC ก่อตั้งขึ้น เจ้าหน้าที่ของสมาพันธ์ยอมรับว่าจะต้องปฏิบัติตามสิ่งที่องค์การฯสอน เมกะมาลี อลูวิหารี ที่ปรึกษาอุตสาหกรรมสัมพันธ์ กล่าวว่า “เมื่อเราสร้างเครือข่ายเราอยากสร้างตัวอย่างให้สมาชิกเห็น” สมาพันธ์ EFC จ้างคนตาบอดเป็นพนักงานต้อนรับ ซึ่งเป็นพนักงานที่ได้พิสูจน์ให้เห็นแล้วว่าสามารถทำงานได้อย่างยอดเยี่ยม และเป็นแรงบันดาลใจให้บริษัทที่เป็นสมาชิกให้โอกาสคนพิการอื่นๆ ได้ทำงานเช่นเดียวกัน

จอลลิบี ฟุตส์ คอร์ปอเรชั่น

ฟิลิปปินส์

โครงการจ้างงานพนักงานที่มีความบกพร่องทางการได้ยินของจอลลิบีเป็นเรื่องราวที่มหัศจรรย์เพราะมีทั้งดาราดาราภาพยนตร์และบริการที่ไร้รอยยิ้ม โครงการนี้ยังเป็นความร่วมมือระหว่างบริษัทกับองค์กรพัฒนาเอกชนที่ประสบความสำเร็จอีกด้วย โดยทำให้เกิดการจ้างงานคนหูหนวกมากกว่า 50 คน (และกำลังเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ) ที่ร้านในกรุงมะนิลา พนักงานเหล่านี้ช่วยขยายฐานลูกค้าให้จอลลิบีและยังเป็นข้อพิสูจน์ที่ดีอีกประการหนึ่งถึงข้อดีของการจ้างคนพิการทำงาน

จอลลิบี ฟุตส์ คอร์ปอเรชั่นก่อตั้งขึ้นเมื่อพ.ศ.2521โดยโทนี่ แทน คักเตียง โดยเริ่มจากการเป็นร้านไอศกรีม ในปัจจุบันมีบริษัทลูกหกแห่งและมีร้านขายอาหารจานด่วนและร้านที่ให้บริการครบถ้วนมากกว่า 1,000 สาขาในหกประเทศ บริษัทฯรักษาส่วนแบ่งในตลาดอาหารจานด่วนของฟิลิปปินส์ได้มากถึงร้อยละ 50 ในปีพ.ศ.2540 ความคิดริเริ่มและความสำเร็จของจอลลิบีเปลี่ยนทิศทางบริษัทได้ร่วมงานกับมูลนิธิ STEAM (Special Training, Employment, Advocacy and Management — มูลนิธิเพื่อการฝึกอบรม การจ้างงาน การรณรงค์ และการจัดการพิเศษ) ซึ่งเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนของฟิลิปปินส์ที่ทำงานด้านการสร้างโอกาสงานให้คนหูหนวกโดยเฉพาะ จอลลิบีจึงเริ่มเรียนรู้ข้อดีของการจ้างคนพิการทำงาน

เรื่องราวทั้งหมดเริ่มต้นขึ้นเพราะเสมียนฝ่ายขายชื่อครอมเวล อูมาลีที่เป็นคนหูหนวก และดาราดาราชาวฟิลิปปินส์ที่ชื่ออากา มูห์ลัค นายอูมาลีทำงานที่ร้านขายเสื้อผ้ายอเดนิมแห่งหนึ่งซึ่งเขาได้พบบัณฑิตคนหนึ่งที่กำลังเดินเลือกซื้อเสื้อผ้า นายมูห์ลัคมีผลงานที่น่าชื่นชมหลายอย่าง หนึ่งในนั้นคือการเป็นผู้มีชื่อเสียงที่ประชาสัมพันธ์โครงการเพื่อสังคมของจอลลิบี นายอูมาลีขอให้นายมูห์ลัคเสนอโครงการใหม่กับจอลลิบี เป็นโครงการให้โอกาสคนหูหนวกมีงานทำ

ความร่วมมือระหว่างจอลลิบีกับ STEAM จึงเริ่มขึ้น บันทึกความเข้าใจฉบับหนึ่งแนะแนวทางปฏิบัติให้ STEAM คัดเลือกผู้ทำงานและให้การฝึกอบรมก่อนการทำงานแก่คนหูหนวกที่จะเป็นลูกจ้างของจอลลิบี มีการอบรมมารยาททางสังคม การปฏิบัติและการสื่อสารกับลูกค้า และหลักการปรับตัวในการทำงาน STEAM ยังจัดการฝึกอบรมเรื่องมนุษยสัมพันธ์และการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อสอนภาษามืออเมริกันขั้นพื้นฐานให้พนักงานที่ไม่พิการของจอลลิบีที่ทำงานร่วมกับลูกจ้างซึ่งเป็นคนหูหนวก STEAM เห็นว่าการสนับสนุนจากครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โครงการจ้างงานคนพิการประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงตั้งกลุ่มผู้สนับสนุนลูกจ้างที่เป็นคนหูหนวกและครอบครัวของพวกเขาด้วย

STEAM ช่วยจัดหางานและหาผู้ทำงานที่เหมาะสมกับงาน ผู้ฝึกสอนที่มีประสบการณ์เฉพาะด้านของ STEAM ยังช่วยทำโครงการฝึกอบรมระหว่างการทำงานให้จอลลิบีอีกด้วย ในปัจจุบันนายอูมาลีก็เป็นผู้ฝึกสอนคนหนึ่งในจำนวนนี้ นอกจากให้ความช่วยเหลือแก่การจัดฝึกอบรมแล้วจอลลิบีไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงสิ่งอำนวยความสะดวกหรือหน้าที่ของงานให้ลูกจ้างซึ่งเป็นคนหูหนวกแต่อย่างใด

นายโพลเดเต รองประธานด้านทรัพยากรบุคคลของจอลลิบี รายงานว่าพนักงานของจอลลิบีที่เป็นคนหูหนวกได้รับเสียงตอบรับในแง่ดีจากลูกค้าทุกรายและยังช่วยเรียกลูกค้าที่เป็นคนหูหนวกได้เป็นจำนวนมากด้วย การจ้างพนักงานที่เป็นคนหูหนวกอาจช่วยให้จอลลิบีขยายตลาดได้มากขึ้นนอกเหนือจากกลุ่มคนพิการ ผู้จัดการร้านจอลลิบีคนหนึ่งกล่าวว่า “(พนักงานที่เป็นคนหูหนวก) ส่วนใหญ่มาจากครอบครัวที่ด้อยโอกาสซึ่งก็คือลูกค้าส่วนใหญ่ของเรานั่นเอง”

จอลลิบีมีแผนจะเปิดร้านแห่งหนึ่งที่ใช้พนักงานเป็นคนหูหนวกทั้งหมด และร้านนี้จะเป็นสถานที่ฝึกงานให้แก่พนักงานใหม่ที่เป็นคนหูหนวกด้วย

เขตปกครองพิเศษฮ่องกง ประเทศจีน

ชื่อเสียงระดับโลกที่แมริออท อินเตอร์เนชั่นแนลได้รับจากการจ้างงานคนพิการเป็นเรื่องราวแห่งวิสัยทัศน์ของบริษัทที่ทำให้โรงแรมแมริออทหลายแห่งใช้ทรัพยากรมนุษย์ของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยการจัดให้คนพิการทำงานหลายประเภท โรงแรมเจดับบลิวแมริออท ฮ่องกงเป็นส่วนหนึ่งของเรื่องราวนี้ที่แสดงให้เห็นความเฉลียวฉลาด อันที่จริงความริเริ่มของโรงแรมที่ฝึกอบรมและจ้างงานคนพิการทางสติปัญญาประสบความสำเร็จมากจนโรงแรมใหญ่ๆ หลายแห่งในฮ่องกงได้ประโยชน์ด้วยเพราะได้ว่าจ้างผู้ผ่านการฝึกอบรมที่แมริออทรับไม่หมดเข้าทำงานที่โรงแรมของตน

โครงการที่เอเชียเริ่มเมื่อพ.ศ.2544 เมื่อผู้ว่าการสมาคมของซีซึ่งเป็นองค์กรพัฒนาเอกชนที่ใหญ่ที่สุดของฮ่องกงที่ให้บริการและการฝึกอบรมแก่คนพิการทางสติปัญญาโดยเฉพาะได้เสนอความคิดที่น่าสนใจให้ผู้ว่าการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของโรงแรมแมริออทที่นั่น ในขณะนั้นเศรษฐกิจในเขตปกครองพิเศษของประเทศจีนกำลังเปลี่ยนจากการผลิตเชิงอุตสาหกรรมเป็นเศรษฐกิจที่เน้นการบริการเป็นหลัก และงานหลายอย่างกำลังย้ายไปอยู่บนพื้นแผ่นดินใหญ่ของประเทศจีนที่ซึ่งค่าแรงมีราคาถูกกว่า ศูนย์ฝึกอาชีพแบบบูรณาการไพนธ์ฮิลล์ของสมาคมของซีให้การฝึกอบรมทักษะต่างๆ เช่น งานช่างไม้ ซึ่งไม่เหมาะกับงานที่นั่นอีกแล้ว ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง

ความร่วมมือระหว่างฮ่องกงซีกับแมริออทเกิดขึ้นในเวลาที่เหมาะสมในหลายแง่ ประการแรกโรงแรมแมริออทที่ฮ่องกงกำลังหาข้อได้เปรียบในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันกันสูงขึ้นของภาคธุรกิจบริการในขณะนั้น ประการที่สองโครงการเพื่อสังคมของแมริออทที่ชื่อ “Spirit to Serve” กำลังต้องการพันธมิตร ประการต่อมาของซีติดต่อเข้ามาในขณะที่โรงแรมกำลังอยู่ระหว่างการบูรณะครั้งใหญ่ ประการสุดท้ายเป็นประการสำคัญเพราะเป็นโอกาสที่ศูนย์ฝึกอบรมของฮ่องกงซีจะได้สร้างห้องพักจำลองสองห้องซึ่งมีลักษณะเหมือนกับห้องพักจริงของโรงแรมแมริออททุกประการไม่ว่าจะเป็นขนาดห้อง แพนผัง อุปกรณ์ที่ติดตั้งถาวรในห้อง การตกแต่ง และสิ่งของที่อยู่ในตู้เย็นขนาดเล็กภายในห้อง ห้องพักจำลองนี้ให้บรรยากาศเสมือนจริงสำหรับโครงการฝึกอบรมแม่บ้านซึ่งเป็นโครงการร่วมการเดินจากโรงเข้าสู่ศูนย์ฝึกอบรมให้ความรู้สึกเหมือนกำลังเดินอยู่ในโรงแรมแมริออทจริงๆ แซนดร้า จิง ผู้ว่าการแผนกทรัพยากรมนุษย์ของแมริออทฮ่องกง อธิบายว่า “บริษัทก่อสร้างยอมทำโครงการเสริมนี้ (ห้องจำลองที่ฮ่องกงซี) ให้โดยไม่คิดค่าแรงและใช้วัสดุจากคลังของเราเอง” ผลลัพธ์ที่ได้คือสถานที่ฝึกอบรมที่มีสภาพเสมือนจริง

เมื่อผู้รับการฝึกอบรมได้รับการฝึกอบรมจบหลักสูตรที่ฮ่องกงซีแล้วพวกเขาจะเยี่ยมชมอาคารต่างๆ ของแมริออทเพื่อให้ได้ประสบการณ์ที่เสมือนจริงยิ่งกว่าและได้ฝึกงานร่วมกับพนักงานและหัวหน้างานที่โรงแรมด้วย ผู้รับการฝึกอบรมจะมีผู้เชี่ยวชาญฝึกอบรมจากฮ่องกงซีคอยติดตามไปด้วยประมาณหนึ่งถึงสามสัปดาห์ หลังจากนั้นผู้รับการฝึกอบรมก็จะกลายเป็นพนักงานส่วนหนึ่งของโรงแรม สมาชิกในครอบครัวได้รับเชิญมาที่โรงแรมเพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับโครงการจ้างงานโดยมีโอกาสเห็นสภาพการทำงานจริงและพบกับเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน

แมริออทรับผู้จบการฝึกอบรมหลายคนเป็นพนักงานแต่ไม่สามารถรับได้ทั้งหมด อย่างไรก็ตามโรงแรมหรือแห่งอื่นก็ได้รับแม่บ้านที่ฝึกจากแมริออท ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจากที่นี่ไม่มีปัญหาเรื่องการหางานทำ โครงการนี้ได้ขยายไปสู่งานด้านอื่นๆ ของโรงแรมด้วย เช่น งานซักผ้า ซึ่งในปัจจุบันจ้างพนักงานที่เป็นคนพิการหลายคน

เช่นเดียวกับโครงการความร่วมมือที่ดีทุกโครงการ ความร่วมมือระหว่างแมริออทกับฮองซีพัฒนาขึ้น แมริออทช่วยฮองซีริเริ่มโครงการสอนทำขนมอบและมอบสูตรคูกี้ที่มีชื่อเสียงให้ เจตน์ลิว แมริออตยังซื้อผักปลอดสารพิษจากฮองซีเป็นประจำซึ่งเป็นผักที่ปลูกที่วิทยาลัยหมู่บ้านไพน์ฮิลล์ นอกจากนี้ยังให้งานแก่โรงเย็บผ้าของฮองซีเป็นประจำ โดยสั่งทำผ้ากันเปื้อนและผ้าพันคอให้พ่อครัวของโรงแรมซึ่งเป็นการสร้างงานเพิ่มให้กับผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นคนพิการคนอื่นๆ

คุณจึงกล่าวว่า “ผู้ผ่านการฝึกอบรมจากฮองซีเป็นพนักงานที่ภักดีและเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้โรงแรมประสบความสำเร็จ” เป็นรางวัลสำหรับสองฝ่ายอย่างเห็นได้ชัดเพราะโครงการความร่วมมือนี้ทำให้ผู้ฝึกสอนของฮองซีมีโอกาสเรียนรู้ทักษะเชิงเทคนิคใหม่ๆ ด้วย

ในปัจจุบันฮองซีมีแผนจะเปิดโรงแรมขนาดเล็กที่จะใช้ขยายโครงการฝึกอบรมเพื่อรับคนพิการเข้าฝึกอบรมได้มากขึ้นและเพิ่มสาขาวิชาที่สอนมากขึ้น และไม่น่าแปลกใจเลยที่แมริออทก็คิดจะช่วยทำให้แผนนี้สำเร็จ

เกียวโบ ไลฟ์ อินชัวร์แอส

เกาหลีใต้

เกียวโบ ไลฟ์ อินชัวร์แอส (เกียวโบประกันชีวิต) เป็นบริษัทขนาดใหญ่ที่มีลูกจ้าง 4,551 คน มีสินทรัพย์มูลค่า 40 ล้านล้านวอน (ประมาณ 44,000 ล้านเหรียญสหรัฐ) และมีผู้เอาประกัน 5 ล้านคน เมื่อพ.ศ.2544 บริษัทซึ่งก่อตั้งมา 43 ปีได้ปรับเปลี่ยนภารกิจของตนโดยมีแถลงว่า “ช่วยประชาชนเอาชนะความยากลำบากในชีวิต” ประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทกล่าวว่าความเปลี่ยนแปลงนี้เกิดเพราะ “บริษัทใดก็ตามต้องปรับกลยุทธ์และวิธีการบริหารให้เหมาะกับสภาพตลาดที่เปลี่ยนไป...” วิสัยทัศน์นี้รวมถึงการเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานคนพิการด้วย

ผู้บริหารระดับสูงของเกียวโบยืนยันว่าพนักงานที่เป็นคนพิการต้องได้ทำงานที่สนุกและต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์มากกว่าจะได้รับจ้างทำงานเพื่อเป็นเพียงสัญลักษณ์อย่างหนึ่งหรือเพื่อทำตามโควตาและติดอยู่กับตำแหน่งที่ไม่มีคุณค่า ทศวรรษรับโทรศัพท์ของบริษัทจะเป็นส่วนงานที่เหมาะสมที่สุดเพราะพนักงานในแผนกนี้มีความสำคัญเหมือนกับนักวางแผนการเงิน 20,000 คนในแง่การสร้างรายได้และความพึงพอใจของลูกค้าประมาณ 10 ล้านคน พนักงานที่ศูนย์รับโทรศัพท์ให้คำปรึกษาเรื่องบริการให้ประกันและแนวการกู้ยืม และสำรวจความพึงพอใจ

เมื่อพ.ศ.2546 บริษัทจ้างผู้หญิงพิการสิบคนซึ่งรวมถึงคนพิการรุนแรงสี่คนเป็นพนักงาน ต่อมาในปีเดียวกันบริษัทรับผู้หญิงพิการอีก 20 คนเข้าทำงาน ในจำนวนนี้แปดคนมีความพิการที่รุนแรง จากความสำเร็จในโครงการแรก บริษัทจึงขยายโอกาสงานให้แก่คนพิการโดยรับเข้าทำงานในแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ และจ้างพนักงานพิการเพิ่มขึ้นปีละสองคนในเวลาต่อมา (โดยเป็นคนพิการรุนแรงหนึ่งคน) ในปีพ.ศ.2548 บริษัทจ้างผู้หญิงอีกหกคน (สี่คนมีความพิการที่รุนแรง) เข้าทำงานที่ศูนย์รับโทรศัพท์ ต่อมาเมื่อพ.ศ.2549 เกียวโบตัดสินใจเปลี่ยนแปลงศูนย์รับโทรศัพท์ซึ่งมีแต่เจ้าหน้าที่ผู้หญิงเพื่อให้เกิดความหลากหลาย บริษัทจึงได้จ้างพนักงานชายที่เป็นคนพิการเข้าทำงานด้วย ในปีพ.ศ.2550 บริษัทได้รับบัณฑิตพิการสี่คนเข้าทำงานในแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีแผนจะขยายขอบเขตการจ้างคนพิการทำงานโดยให้ทำในแผนกทำกรรมธรรม์และรับเรื่องขอค่าชดเชย ในปัจจุบันเกียวโบจ้างงานคนพิการประเภทต่างๆ 55 คน เกียวโบหาผู้สมัครงานที่เป็นคนพิการจากหน่วยงานส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเกาหลี (Korean Employment Promotion Agency) ซึ่งรวบรวมรายชื่อคนพิการที่ต้องการงานผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ทั่วประเทศ

ศูนย์รับโทรศัพท์ของบริษัทต้องการพนักงานที่มีทักษะเกี่ยวกับการให้บริการทางโทรศัพท์และการใช้คอมพิวเตอร์ เกียวโบทำการปรับเปลี่ยนหลายประการเพื่ออำนวยความสะดวกให้คนงานพิการโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนพิการรุนแรง เช่น จัดที่จอดรถใกล้ทางเข้า สร้างทางลาดสำหรับรถเข็นและทำห้องน้ำที่มีลักษณะเหมาะสม จัดให้มีเทคโนโลยีสำหรับคนพิการ ปรับปรุงที่ทำงาน เช่น มีที่วางเท้า และปรับความสูงของเก้าอี้ นอกจากนี้พนักงานที่เป็นคนพิการจะมีพนักงานอาวุโสเป็นที่ปรึกษาเพื่อช่วยสอนงานและช่วยให้พวกเขาคุ้นเคยกับสถานประกอบการใหม่ ผู้อำนวยการศูนย์รับโทรศัพท์จะประชุมกับพนักงานที่เป็นคนพิการทุกไตรมาสเพื่อพิจารณาเรื่องราวหรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อจะได้ทำให้สภาพแวดล้อมมีลักษณะที่เอื้อกับการทำงาน

นอกจากนี้บริษัทยังช่วยพนักงานหาที่พักอาศัยซึ่งเช่าใช้ได้และอยู่ใกล้กับสถานประกอบการ และจัดรถรับส่งพนักงานพิการซึ่งต้องการบริการนี้ด้วย

จอง-ซุก คิมวัย 39-ปีเป็นพนักงานของเกียวโบที่เป็นคนพิการใช้รถต้องนั่งรถเข็น เธอยกย่องความพยายามของบริษัท “มีทางลาดในที่ที่ จำเป็นและบริษัทจัดให้ดิฉันนั่งทำงานใกล้หัวหน้าทีมและที่ปรึกษาเพื่อจะได้รับการช่วยเหลือ” สำหรับคุณแม่ลูกสองอย่างจอง-ซุก การทำงาน “ช่วยให้ดิฉันเลี้ยงครอบครัวได้จริงๆ” ครอบครัวเธอมีญาติทางสามเฒ่าอาศัยอยู่ด้วยสองคน “มันเป็นประโยชน์กับตัวดิฉันเองด้วยเพราะมันทำให้ดิฉันสามารถรักษาจังหวะของชีวิตซึ่งทำให้ดิฉันมีความสุขมากดี นี่คือที่ทำงานที่ดีที่สุดของดิฉันและดิฉันอยากอยู่ที่นี้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้”

ในการประเมินผลงานและความพึงพอใจของลูกค้า พนักงานพิการทำผลงานได้ใกล้เคียงกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไม่พิการ โดยทำคะแนนได้ 87 และ 88.6 จาก 100 คะแนนสำหรับการประเมินผลงานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามลำดับ เปรียบเทียบกับ 88.9 และ 87.5 คะแนนของพนักงานที่เป็นคนไม่พิการ

เกียวโบมีชื่อเสียงในอุตสาหกรรมด้วยการเป็นผู้บุกเบิกและผู้นำเรื่อง “การบริหารจัดการอย่างมีคุณธรรม” ในปีพ.ศ.2547 Korea Management Association Consulting (ซึ่งเป็นบริษัทที่มีชื่อเสียงด้านความเชี่ยวชาญในการประเมินผลงานและความพึงพอใจของลูกค้า) ยกให้เกียวโบเป็น “บริษัทที่น่าชื่นชมมากที่สุดของเกาหลี” เนื่องจากได้ทำประโยชน์ต่างๆ ให้สังคมซึ่งรวมถึงการให้คนพิการเข้าร่วมทำงานในองค์กรด้วย

นังโล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล

เนपाल

นังโล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลบริหารเครือข่ายร้านอาหารต่างประเทศกันสี่เครือข่ายและมีร้านอาหารอยู่ทั้งในและรอบกรุงกาฐมาณฑุมากกว่า 12 ร้านซึ่งคนหนุ่มสาวและนักท่องเที่ยวนิยมมาก เบเกอร์รี่ คาเฟ่เป็นเครือข่ายร้านอาหารที่ประสบความสำเร็จมากที่สุดในธุรกิจของนังโลโดยมีร้านเจ็ดแห่งในกรุงกาฐมาณฑุ สิ่งที่ทำให้เบเกอร์รี่ คาเฟ่มีลักษณะพิเศษก็คือการจ้างงานของร้าน กล่าวคือพนักงานของร้าน 43 คนเป็นคนหูหนวก

พนักงานเหล่านี้ส่วนใหญ่ทำงานเป็นบริกรชายและหญิงแต่ก็มีคนหูหนวกสองคนทำงานเป็นพนักงานผสมเหล่าและอีกสี่คนได้รับการเลื่อนตำแหน่งขึ้นเป็นหัวหน้ากะ บริกรที่เป็นคนหูหนวกทำงานโดยให้ลูกค้าชี้เลือกอาหารในเมนู ถ้ามีคำถามหรือปัญหาผู้จัดการที่เป็นคนไม่พิการจะออกมาช่วย บริกรชายและหญิงที่เป็นคนหูหนวกรับรายการสั่งอาหาร ส่งอาหาร และเก็บเงิน

นังโลเริ่มจ้างงานคนหูหนวกเมื่อแปดปีก่อนหลังจากติดต่อกับองค์กรคนหูหนวกของเนपालเพื่อหาคนสมัครงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม นับจากนั้นการหาพนักงานก็ได้รับการบอกเล่าต่อๆ ไปและนังโลก็ไม่มีปัญหาเรื่องการหาพนักงานเพิ่มอีกเพราะคนหางานส่วนใหญ่จะเดินทางมาที่บริษัทเอง เกณฑ์และมาตรฐานการจ้างงานที่นังโลใช้กับพนักงานพิการนั้นไม่ด้อยไปกว่าเกณฑ์และมาตรฐานที่ใช้กับพนักงานที่เป็นคนไม่พิการแต่อย่างใด ผู้สมัครงานทุกคนจะถูกทดสอบและคัดเลือกจากทักษะการให้บริการลูกค้าและความสามารถในการอ่านและเขียนภาษาอังกฤษและภาษาเนपाल

อาราติ กูรุง ผู้จัดการฝ่ายจัดงานของนังโล กล่าวว่าบริษัทอยากให้โครงการนี้มีความยั่งยืนและระบบสามารถพัฒนาระบบฝึกอบรมขึ้นเองโดยไม่ต้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชนหรือองค์กรคนพิการใดๆ หลังจากผ่านการสอบข้อเขียนแล้วผู้ทดลองงานที่เป็นคนหูหนวกจะรับการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานนานสามเดือนและชยาม คักซาปติ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารก็เป็นผู้ฝึกอบรมระหว่างกระบวนการจ้างงานและการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงานนังโลขอความช่วยเหลือจากล่ามภาษา พนักงานทุกคนของนังโล (รวมถึงพนักงานใหม่) ต้องเรียนภาษามือขึ้นพื้นฐานตั้งนั้นล่ามภาษามือจึงไม่มีความจำเป็นเมื่อผู้รับการฝึกอบรมที่เป็นคนหูหนวกกำลังเรียนรู้งานด้วยการทำงานจริง

พนักงานหูหนวกยังเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ยังใช้อยู่และพัฒนาขึ้นเพื่อพนักงานของร้านเบเกอร์รี่ คาเฟ่ทุกคนอีกด้วย ชยาม ลามา บริกรหูหนวกกล่าวว่า “การฝึกอบรมเป็นประจำนี้ทำให้ผมขยันทำงานขึ้น และเมื่อพนักงานคนอื่นเรียนภาษามือผมก็ได้แรงใจที่จะทำงานให้ดีขึ้น”

คุณกูรุงจำได้ว่าในเบื้องต้นนังโลมีข้อวิตกที่สำคัญที่สุดคือกลัวว่าลูกค้าจะไม่ยอมรับบริกรชายและหญิงที่เป็นคนหูหนวก เธอกล่าวว่าผู้บริหารของนังโลเกรงว่าประชาชนทั่วไปจะ “ดูถูก” คนพิการ ความจริงได้พิสูจน์แล้วว่าไม่จำเป็นต้องวิตกเช่นนั้นเลย และนังโล ดีใจที่พบว่าลูกค้าไม่เพียงแต่ยอมรับพนักงานใหม่เหล่านั้นเท่านั้นแต่ยังชอบพนักงานเหล่านั้นด้วย คุณกูรุงกล่าวว่า “ทุกวันนี้พวกเขาเป็นปัจจัยยอดนิยมประการหนึ่งของร้านเบเกอร์รี่ คาเฟ่” เธอเล่าให้ฟังว่าพนักงานที่เป็นคนหูหนวก “มีความสามารถเช่นเดียวกัน” ได้อย่างไร เธอกล่าวว่า “เป็นความจริงที่พิสูจน์แล้ว”

พานาโซนิค

จับ

จีนเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจโตเร็วที่สุดแห่งหนึ่งของโลกและตลาดแรงงานซึ่งมีคนทำงานล้นเหลือของจีนเป็นแหล่งทรัพยากรการผลิตของบริษัทข้ามชาติระดับโลกตลอดจนผู้รับเหมาของบริษัทเหล่านี้หลายแห่ง แต่บางเมืองก็เริ่มมีปัญหาด้านแรงงานแล้ว อย่างไรก็ตามหลายบริษัทรวมถึงพานาโซนิคได้พบแหล่งทรัพยากรที่ถูกซ่อนไว้นั้นคือคนพิการ

พานาโซนิคที่ประเทศจีนร่วมมือกับสมาพันธ์คนพิการเซี่ยงไฮ้และจ้างลูกจ้างพิการประเภทต่างๆ จำนวนหลายร้อยคนทำงานที่โรงงาน 30 แห่ง ด้วยเหตุนี้พานาโซนิคจึงจ้างคนพิการเกินโควตาของรัฐบาล ทำให้อัตราการจ่ายภาษีลดลงและเพิ่มการได้เปรียบเชิงการแข่งขันในตลาดแรงงาน ซึ่งเป็นข้อดีสองประการของการที่พานาโซนิคริเริ่มจ้างคนพิการทำงานมากขึ้น

พานาโซนิครับสมัครและจ้างคนพิการทำงานมาก่อนที่จะร่วมมือกับสมาพันธ์แห่งนี้แต่ความร่วมมือกับสมาพันธ์ทำให้บริษัทสามารถจ้างงานคนพิการได้มากขึ้น พานาโซนิคและสมาพันธ์ฯ ร่วมมือกันหาบุคคลที่กำลังหางานซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามต้องการหางานที่เหมาะสมให้บุคคลเหล่านั้น ฝึกอบรมให้พวกเขาสามารถทำงานได้ดี และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมให้ สมาพันธ์ฯ ยังจัดงานตลาดนัดแรงงานเพื่อช่วยให้พานาโซนิครับสมัครพนักงานและคัดเลือกผู้สมัครที่เป็นคนพิการแต่มีคุณสมบัติเหมาะสม พานาโซนิครายงานว่าการจัดงานตลาดนัดแรงงานช่วยให้บริษัทพบผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้เป็นอย่างดีและเป็นผู้สมัครที่มีทักษะหลากหลายซึ่งตรงความต้องการของกระบวนการผลิต

สมาพันธ์ฯ จัดการฝึกอบรมก่อนการจ้างงานให้ผู้สมัครงานพิการซึ่งพานาโซนิครับมาจากงานตลาดนัดแรงงาน หลังจากนั้นพานาโซนิคจะให้คนพิการที่ผ่านการฝึกอบรมจากสมาพันธ์ฯ เข้าโครงการฝึกอบรมตามปกติของบริษัทซึ่งได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญของสมาพันธ์ฯ เมื่อจำเป็น สมาพันธ์ฯ เห็นความสำคัญของความร่วมมือกับพานาโซนิคเป็นพิเศษเพราะบริษัทมีธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศจีนและตราสินค้าของบริษัทเป็นที่รู้จักทั่วโลก

เหลา กั๋วหมิน รองผู้อำนวยการของสมาพันธ์คนพิการเซี่ยงไฮ้ กล่าวว่า “ความสำเร็จของพานาโซนิคเป็นตัวอย่างให้กับบริษัทอื่นๆ ที่ทำธุรกิจในประเทศจีน”

ดาว จิน บริษัทร่วมทุนระหว่างจีนกับญี่ปุ่นที่ผลิตเครื่องปรับอากาศกำลังทำตามอย่างพานาโซนิค โดยได้มีความร่วมมือเช่นเดียวกับกับสมาพันธ์ฯ และกำลังจ้างคนพิการเข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ที่โรงงานของบริษัท

เอเชียและแปซิฟิก

ยูบีเอสคือบริษัทที่ให้บริการทางการเงินชั้นนำรายหนึ่งของโลก บริษัทซึ่งมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่สวิตเซอร์แลนด์นี้มีสำนักงานสาขาอยู่ใน 50 ประเทศ ยูบีเอสต้องการดึงดูด รักษา และพัฒนาบุคคลที่เปี่ยมด้วยพลังและความคิดสร้างสรรค์และใช้หลักการนี้จ้างงานคนพิการ

สำหรับภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกสาขาของยูบีเอสที่กรุงโตเกียวได้จ้างคนพิการทำงานมานานหลายปีแล้ว เมื่อสองปีก่อนมาบริษัทนี้ได้รับริเริ่มโครงการฝึกงานคนพิการให้นักศึกษามหาวิทยาลัยที่ฮ่องกง สิงคโปร์ และออสเตรเลีย ยูบีเอสใช้โครงการนี้หานักศึกษาผู้มีความสามารถพิเศษอย่างรวดเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ และเป็นบุคคลที่จะทำให้บริษัทมีพนักงานที่หลากหลายยิ่งขึ้น

ยูบีเอสทำโครงการให้ความช่วยเหลือในเมืองใหญ่ทุกเมืองในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกโดยร่วมมือกับโรงเรียน มหาวิทยาลัย หน่วยงานราชการ องค์กรพัฒนาเอกชน และหน่วยจัดหางานต่างๆ เพื่อดึงดูดผู้สมัครงาน โครงการให้ความช่วยเหลือนี้ส่งเสริมให้คนพิการสมัครเข้าโครงการฝึกงานหรือสมัครงานในตำแหน่งที่ว่างที่ใดก็ได้ภายในบริษัท

การฝึกงานแบบเต็มเวลาและไม่เต็มเวลาถูกจัดให้มีลักษณะที่เหมาะสมกับความต้องการและเวลาของนักเรียนนักศึกษาตลอดจนความต้องการของธุรกิจประเภทต่างๆ ในปัจจุบันยูบีเอสมีนักศึกษาฝึกงานในแผนกพาณิชย์ธนกิจ เงินทุน ปฏิบัติการ รายได้ประจำกฎหมายและการปฏิบัติตามกฎหมาย เทคโนโลยีสารสนเทศ การเงิน และกิจการชุมชน นักศึกษาฝึกงานมีบทบาทหลากหลายตั้งแต่การวิจัย การบริหารโครงการ การวิเคราะห์เรื่องการเงิน ไปจนถึงงานธุรการ

ผู้บริหารของยูบีเอสเห็นว่าโครงการฝึกงานนี้เป็นช่องทางสำคัญที่ทำให้พบแหล่งของคนที่มีความสามารถพิเศษซึ่งไม่ค่อยมีใครใช้แต่สามารถนำทักษะ ประสบการณ์ และทัศนคติอันหลากหลายมาสู่สถานประกอบการที่ทำงานได้

รัน เดอ ซิลวา ผู้อำนวยการกลุ่ม Global Diversity (ความหลากหลายระดับโลก) ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก กล่าวว่า “พนักงานที่ได้ทำงานกับคนพิการเริ่มตระหนักมากขึ้นแล้วว่า คนพิการเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ยูบีเอสประสบความสำเร็จและประโยชน์ที่คนเหล่านี้ทำให้นั้นมีมากกว่าการปรับเปลี่ยนต่างๆ ที่จำเป็นต้องมีเพื่ออำนวยความสะดวกให้พวกเขาสามารถทำงานร่วมกับพนักงานทั้งหมดได้” คุณเดอ ซิลวาอธิบายว่า “ยูบีเอสให้โอกาสงานแก่ประชาชนจากทุกพื้นที่ทั่วโลกซึ่งรวมถึงประชาชนที่มีความสามารถแตกต่างออกไป” ผู้ฝึกงานพบว่าโครงการนี้ทำให้พวกเขามีโอกาสค้นพบและพัฒนาศักยภาพของตน และโครงการนี้ยังให้ประสบการณ์ที่เปลี่ยนแปลงชีวิตของพวกเขาอีกด้วย

เจสัน โฮ นักศึกษาตาดบอดที่ฝึกงานในแผนกกิจการชุมชนที่ยูบีเอสฮ่องกง กล่าวว่า “ผมไม่เคยฝันว่าจะได้ทำงานที่ธนาคารเพื่อการลงทุนอย่างยูบีเอสเลย ประสบการณ์ที่ผมได้จากการฝึกงานเป็นแรงบันดาลใจที่ดีที่สุดและทำให้ผมมีโอกาสอย่างเสมอภาคเพื่อพิสูจน์ความสามารถของตัวเองแม้ว่าผมจะมีความบกพร่องทางสายตาก็ตาม”

นายโฮกล่าว่าเขาพบว่างานเป็น “ความท้าทาย” เพราะมันคอยผลักดันเขา “ออกจากเขตแห่งความสบายของผม” เสมอ “ผมรู้สึกว่าได้รับพลังจากผู้จัดการในสายงานของผมเพราะเธอพิสูจน์ให้เห็นว่าไว้วางใจผมและเชื่อว่าผมมีความสามารถในการทำงาน และได้ให้โอกาสและอำนาจให้ผมตัดสินใจเรื่องต่างๆ”

อันที่จริงความสำเร็จของโครงการนี้ทำให้แผนกต่างๆ และสาขาต่างๆ ของยูบีเอสต้องการนักศึกษาฝึกงานมากขึ้น ทำให้ยูบีเอสต้องดำเนินงานนี้ต่อด้วยการทำโครงการให้ความช่วยเหลือเช่นนี้เป็นประจำเพื่อเพิ่มจำนวนคนที่มีศักยภาพจะเป็นผู้สมัครงานในอนาคต

องค์กรและหน่วยราชการต่างๆ

องค์กรและหน่วยราชการต่างๆ ดังรายชื่อที่ให้ไว้ในบทนี้มีบริการเฉพาะให้แก่นายจ้างและคนพิการ รายชื่อของหน่วยราชการ องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรคนพิการ (องค์กรพัฒนาเอกชนที่ดำเนินงานโดยคนพิการ) และองค์กรนายจ้าง

บริการต่างๆ ที่มีให้นายจ้างมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละองค์กร แต่ที่มีเหมือนกันคือช่องทางติดต่อผู้หางานที่เป็นคนพิการ บริการจัดหางานที่เหมาะสมกับผู้ทำงาน ความช่วยเหลือเพื่อจัดการอำนวยความสะดวกที่เกี่ยวกับสถานประกอบการหรืองาน การหาอุปกรณ์เครื่องช่วยสำหรับคนพิการ และบริการต่อเนื่องต่างๆ หลังจากรับคนพิการเข้าทำงานแล้ว องค์กรบางแห่งที่อยู่ในรายชื่อนี้อาจให้บริการแบบสำเร็จรูปเช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับความตระหนักรู้เรื่องความพิการ บริการฝึกงานซึ่งเหมาะกับทักษะที่บริษัทต้องการ และบริการฝึกงานในขณะทำงาน หรือการให้ความช่วยเหลือต่างๆ เช่น การจัดให้มีผู้ฝึกสอนงานหรือเงินสนับสนุนค่าแรงหรือค่าฝึกอบรม รายละเอียดหลายประการระบุบริการฝึกอาชีพที่มีให้คนพิการและการฝึกอาชีพเหล่านั้นอาจตอบสนองความต้องการทักษะเฉพาะของนายจ้างได้ นอกจากนี้บริษัทต่างๆ ที่อยากมอบหมายงานบางอย่างให้บุคคลภายนอกทำหรือต้องการผลิตภัณฑ์เฉพาะอาจพบพันธมิตรในรายชื่อที่ให้ไว้นี้ได้

ประเทศไทย

สำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

สำนักงานฯ ดูแลระบบโควตาการจ้างงานในประเทศไทยและรวบรวมรายชื่อคนพิการที่ต้องการงาน สำนักงานฯ ช่วยนายจ้างหาคนพิการที่ต้องการงานในกรุงเทพฯ และสามารถแนะนำนายจ้างให้ติดต่อสำนักงานส่วนจังหวัดของกระทรวงฯ เพื่อหาคนพิการที่ต้องการงานทั่วประเทศ สำนักงานฯ ยังช่วยนายจ้างติดต่อผู้ผ่านการอบรมจากศูนย์ฝึกอาชีพแปดแห่งที่ดำเนินงานโดยกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการซึ่งอบรมคนพิการในสาขาอาชีพต่างๆ เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ ทักษะการทำงานในสำนักงาน และการเย็บจักรอุตสาหกรรม

ติดต่อ คุณสุธิดา จุฑามาศ
โทรศัพท์ 66.2.664.7991/4 ต่อ 106
โทรสาร 66.2.664.7995
อีเมล suthida_chuthamas@yahoo.com
ที่อยู่ ถนนราชวิถี เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

มูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอด

มูลนิธิส่งเสริมอาชีพคนตาบอดให้การฝึกอาชีพและสอนทักษะในการดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยตนเอง คนตาบอดทั่วประเทศมาที่มูลนิธิเพื่อฝึกการนวดแผนไทย เรียนอักษรเบรลล์ ฝึกทักษะการเคลื่อนไหวและความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อม เรียนรู้การใช้คอมพิวเตอร์ การรับโทรศัพท์ การเล่นดนตรี และโหราศาสตร์ มูลนิธิฯ ยังร่วมงานกับกรมการศึกษานอกโรงเรียนและกรมอาชีวศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการเพื่อวางหลักสูตรพิเศษเพื่อฝึกทักษะอื่นๆ มูลนิธิฯ สนับสนุนให้นายจ้างจ้างผู้ผ่านการฝึกอบรมของมูลนิธิฯ บุคคลซึ่งเป็นที่ต้องการคือผู้ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการเป็นพนักงานรับโทรศัพท์และหมอนวด นอกจากนี้มูลนิธิฯ ยังช่วยจัดการอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการและให้คำปรึกษาในภายหลังด้วย

ติดต่อ นายเพชรรัตน์ เตชะวัชระ
โทรศัพท์ 66.2.678.0763
โทรสาร 66.2.678.0765
อีเมล fepb@ksc.th.com
เว็บไซต์ www.fepblind.ksc.net.th
ที่อยู่ 2218/86 ถนนจันทน์ ซ่องนนท์ กรุงเทพฯ 10120

ศูนย์จัดหางานคนพิการพระมหาไถ่

ศูนย์จัดหางานคนพิการพระมหาไถ่ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียนอาชีวพระมหาไถ่ พัทยา สนับสนุนความร่วมมือระหว่างกิจการพาณิชย์ทั่วประเทศและคนพิการที่ต้องการทำงาน ศูนย์ฯ สามารถหาผู้หางานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้นายจ้าง จัดสอนหลักสูตรเรื่องความตระหนักรู้เกี่ยวกับความพิการ และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการแก่นายจ้าง โรงเรียนฯ ให้การฝึกอาชีพที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์ การบริหารเครือข่าย และการออกแบบเว็บไซต์ หลักสูตรใช้เวลาเรียนสองปี และผู้ที่เรียนจบหลักสูตรจะได้รับบริการจัดหางาน นอกจากนี้ยังมีบริการสนับสนุนให้นายจ้างรับผู้ทำงานใหม่ เหล่านี้เข้าเป็นส่วนหนึ่งของพนักงานที่บริษัทได้อย่างราบรื่นอีกด้วย

ติดต่อ นายมานพ เอี่ยมสะอาด
โทรศัพท์ 66.3.871.6147-9 ต่อ 8110
โทรสาร 66.3.871.6542
อีเมล manop@rvsd.ac.th
เว็บไซต์ www.rvsd.ac.th/jobs
ที่อยู่ ตู้ปณ.1 พัทยา ชลบุรี 20260

คำแนะนำและเอกสารข้อเท็จจริง

คำแนะนำและเอกสารข้อเท็จจริงที่อยู่ในบทนี้ได้มาจากหลายแหล่ง ข้อมูลหลายอย่างอาจหาได้ตามเว็บไซต์ซึ่งให้แหล่งข้อมูลด้วย⁸ คำแนะนำและเอกสารข้อเท็จจริงเหล่านี้มีไว้เพื่อให้ข้อมูลอย่างรวดเร็วและยกตัวอย่างข้อมูลที่อาจหาได้ในเว็บไซต์ต่างๆ เอกสารเหล่านี้จัดพิมพ์โดยได้รับอนุญาตหรือเป็นข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณะอยู่แล้ว เอกสารบางอย่างอาจให้ข้อมูลเฉพาะของประเทศหรือกฎหมายต่างๆ ของประเทศซึ่งเกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการ อย่างไรก็ตามรายการข้อมูลและเอกสารข้อเท็จจริงเหล่านี้ อาจเป็นประโยชน์ในการทำให้สถานประกอบการและขั้นตอนการรับสมัครและรักษาพนักงาน “เป็นมิตรกับความพิการ” มากขึ้น

- การจ้างงานคนพิการ
- แนวนโยบายของบริษัทอันเกี่ยวกับความพิการและรายการประเมินตนเอง
- การเข้าร่วมสังคมของคนพิการ
- การใช้ภาษา
- การเอาชนะความกลัวและข้อวิตกต่างๆ
- กลยุทธ์ที่เป็นมิตรกับความพิการ
- อุปสรรคทางทัศนคติ
- ความพิการทางจิตสังคมและความเจ็บป่วยทางใจ
- ความพิการที่มองไม่เห็น
- การท่องเที่ยวที่ปราศจากอุปสรรค

⁸เอกสารข้อเท็จจริงบางรายการได้รับการแก้ไขให้ถูกต้องแล้ว

การจ้างงานคนพิการ

กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา

เว็บไซต์ www.dol.gov

ดาวน์โหลดมาจาก www.dol.gov/odep/pubs/ek96/chcklist.html

สิ่งที่ต้องทำ

ต้องหาแหล่งผู้สมัครงานที่เป็นคนพิการ

ต้องศึกษาวิธีสื่อสารกับคนพิการ

ต้องไม่ให้ใบสมัครงานและแบบเอกสารอย่างอื่นของบริษัทมีคำถามเกี่ยวกับความพิการและเอกสารเหล่านั้นต้องอยู่ในรูปแบบที่คนพิการเข้าใจได้

ต้องพิจารณาให้มีคำอธิบายลักษณะงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งบอกรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่หลักของงานนั้น

ต้องให้ข้อกำหนดเรื่องการตรวจโรคเป็นไปตามกฎหมายคนพิการอเมริกา (Americans with Disabilities Act - ADA)

ต้องผ่อนคลายและทำให้ผู้สมัครรู้สึกสบายใจ

ต้องจัดการอำนวยความสะดวกอย่างสมเหตุสมผลในสถานประกอบการเพื่อให้ผู้สมัครงานที่มีคุณสมบัติตรงตามต้องการสามารถทำงานนั้นได้

ต้องปฏิบัติกับคนพิการเช่นเดียวกับที่คุณจะปฏิบัติกับผู้สมัครหรือลูกจ้างคนอื่นโดยให้เกียรติและเคารพเขา

ต้องรู้ว่าคนที่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย ADA นั้นรวมบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมแต่เป็นโรคเอ็ดส์ มะเร็ง ได้รับการบาดเจ็บทางสมองอย่างเรื้อรัง เป็นคนหูหนวก ตาบอด และมีความพิการทางปัญญาหรือทางความสามารถในการเรียนรู้ด้วย

สิ่งที่ไม่ควรทำ

อย่าคิดว่าคนพิการไม่สามารถทำงานได้

อย่าคิดว่าคนพิการไม่ได้รับการศึกษาและการอบรมที่จำเป็นสำหรับการจ้างงาน

อย่าคิดว่าคนพิการไม่อยากทำงาน

อย่าคิดว่าโรคพิษสุราเรื้อรังและการติดยาเสพติดไม่ใช่ความพิการที่แท้จริง หรือผู้เสพยาที่กำลังจะหายไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมาย ADA

อย่าถามใครว่ามีความพิการใดๆ หรือไม่ในระหว่างการสัมภาษณ์งาน

อย่าคิดว่างานบางอย่างเหมาะกับคนพิการมากกว่า

อย่าจ้างคนพิการถ้าบุคคลนั้นอาจทำให้เกิดอันตรายอย่างรุนแรงกับสุขภาพและความปลอดภัยของประชาชนทั่วไปและสถานประกอบการไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่สมเหตุสมผลเพื่อลดความเสี่ยงหรืออันตรายนั้น

อย่าจ้างคนพิการซึ่งไม่มีคุณสมบัติพอที่จะปฏิบัติหน้าที่หลักของงานนั้นแม้สถานประกอบการจะมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่สมเหตุสมผลให้ก็ตาม

อย่าคิดว่าคุณจะต้องรักษาลูกจ้างคนพิการแต่มีคุณสมบัติไม่เพียงพอไว้

อย่าคิดว่าผู้บริหารคนปัจจุบันจะต้องรับการฝึกอบรมพิเศษเพื่อให้รู้วิธีร่วมงานกับคนพิการ

ต้องเข้าใจว่าการเข้าถึงนั้นไม่ได้หมายถึงเฉพาะ การเข้าถึงที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมรอบตัว เท่านั้นแต่ยังหมายถึงการทำสิ่งต่างๆ ให้อยู่ในรูปแบบซึ่งเข้าถึงได้สำหรับคนพิการทางการมองเห็นหรือการรับรู้ด้วย และยังหมายถึงการทำให้ สัญญาณเตือนภัยหรือสัญญาณต่างๆ ใช้กับคน พิการทางการได้ยิน

ต้องพัฒนาขั้นตอนต่างๆ เพื่อรักษาข้อมูล ทางการแพทย์และรักษาข้อมูลนั้นให้เป็นความ ลับด้วย ต้องฝึกอบรมหัวหน้างานให้สามารถจัด สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในสถานประกอบ การอย่างสมเหตุสมผล

อย่าคิดว่าการจ้างงานคนพิการจะทำให้ต้องเสีย เบี้ยประกันอุบัติเหตุเพิ่มขึ้น

อย่าคิดว่าสถานประกอบการจะไม่ปลอดภัยถ้ามี ลูกจ้างพิการ

อย่าคิดว่าการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างสม เหตุสมผลในสถานประกอบการจะต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง

อย่าคิดหรือพยายามจินตนาการว่าคุณจะทำงาน อย่างหนึ่งได้อย่างไรถ้าคุณเป็นคนพิการแบบผู้ สัมครงาน

อย่าคิดว่าคุณไม่มีงานใดที่คนพิการสามารถทำได้

อย่าตัดสินเรื่องทางการแพทย์

อย่าคิดว่าคนพิการไม่อาจทำงานใดได้หนึ่งด้วยความ พิจารณ์ที่มองเห็นหรือมองไม่เห็น

อย่าคิดว่าสถานประกอบการของคุณเป็นสถานที่ คนพิการสามารถเข้าถึงได้

นโยบายของบริษัทเกี่ยวกับความพิการและรายการประเมินตนเอง สถาบันการดำรงชีวิตอิสระ ประเทศสวีเดน

เว็บไซต์ www.independentliving.org

ดาวน์โหลดมาจาก www.independentliving.org/studyworkabroad/disability-information-checklist/checklist-corporate-disability-policy.pdf

“พันธระสัญญาของบริษัทหนึ่งที่จะทำให้พนักงานหรือลูกค้ามีความหลากหลายนั้นเป็นอัตลักษณ์อย่างหนึ่งขององค์กร ด้วยเหตุนี้จึงต้องมีกรกล่าวหรือแสดงออกซึ่งพันธระสัญญาเช่นนี้ในคำแถลงในเว็บไซต์ของบริษัท นโยบายเกี่ยวกับคนพิการควรเป็นเนื้อหาเฉพาะส่วนหนึ่งของเอกสารนี้” จาก สถาบันการดำรงชีวิตอิสระ ประเทศสวีเดน

คำแนะนำเพื่อการออกนโยบายเกี่ยวกับความพิการ

ถ้าบริษัทของคุณจะออกนโยบายที่รวมถึงลูกค้าพิการและพนักงานพิการคุณอาจต้องพิจารณาประเด็นต่อไปนี้

นโยบายเกี่ยวกับความหลากหลาย (ถ้าคุณมี) ควรมีการอ้างถึง “คนพิการ” อย่างชัดเจนและควรมีเนื้อหาเหล่านี้ด้วย

- คำแถลงโดยสังเขปถึงเป้าหมายและเหตุผลที่คุณออกนโยบายเกี่ยวกับความพิการและการกล่าวถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ชื่อของแผนหรือองค์กรในบริษัทซึ่งมีหน้าที่นำนโยบายไปปฏิบัติ รวมถึงชื่อเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้ประสานงานเรื่องนี้ และรายละเอียดเพื่อการติดต่อเจ้าหน้าที่ดังกล่าว
- รายละเอียดที่ชัดเจนของกระบวนการไกล่เกลี่ยข้อร้องเรียนที่เหมาะสม
- ตัวอย่างของการปรับปรุงและการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้ทำแล้ว
- คำตอบของคำถามที่เกิดขึ้นเป็นประจำ เช่น คำถามเกี่ยวกับเป้าหมายของบริษัทในเรื่องการจ้างงานคนพิการ ประสบการณ์ของบริษัทเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวกให้คนที่มีความพิการประเภทต่างๆ และแหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

โปรดรู้ว่าแต่ละบุคคลมีความต้องการเรื่องการเข้าถึงที่ไม่เหมือนกัน สิ่งที่เป็นอุปสรรคของบุคคลหนึ่งอาจไม่เป็นอุปสรรคของอีกคนหนึ่ง ที่ทำงานซึ่งอยู่ชั้นบนในสถานประกอบการซึ่งไม่มีลิฟต์อาจไม่เป็นปัญหาสำหรับคนที่มีความบกพร่องทางสายตาหรือการได้ยิน สำหรับบริษัทขนาดเล็กที่มีปัญหาเช่นนี้แทนที่จะไม่ออกนโยบายเกี่ยวกับความพิการใดๆ เลยเราขอแนะนำให้ออกนโยบายที่เป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากขึ้นโดยระบุรายละเอียดเกี่ยวกับอุปสรรคเฉพาะ อาทิ

“เราต้อนรับคนพิการเป็นลูกจ้าง ผู้ทดลองงาน และอาสาสมัคร แต่โชคไม่ดีที่สำนักงานในปัจจุบันของเราตั้งอยู่สูงขึ้นไปอีกหลายชั้น เราอยากให้ผู้สมัครซึ่งมีความพิการแต่อยากทำงาน อาสา หรือฝึกอบรมกับเราติดต่อเราเพื่อจะได้ปรึกษาหารือเรื่องคุณสมบัติในการทำงานของตนและความเป็นไปได้ในการปรับปรุงสภาพการทำงานด้วยอุปกรณ์เครื่องช่วยและปรับสถานประกอบการหรือลักษณะงานที่ต้องทำเป็นประจำ”

คำแนะนำสำหรับการนำเสนอนโยบายเรื่องความพิการของบริษัทของคุณในเว็บไซต์ของคุณ

เสนอนโยบายเกี่ยวกับความพิการในเว็บไซต์ของคุณในลักษณะที่แสดงให้เห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญของการรับคนพิการเข้าทำงานเป็นลำดับแรก โดยทำให้สามารถเห็นนโยบายนี้ได้โดยสะดวกในเว็บไซต์ ใช้ภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย และทำเว็บไซต์ให้ทุกคนเข้าถึงได้ (เช่น ทำเว็บไซต์เพื่อให้คนตาบอดเข้าถึงได้ด้วย) เนื้อหาที่เข้าใช้ได้ง่ายไม่ควรมีแต่คำแถลงนโยบายเกี่ยวกับความพิการหรือข้อมูลที่คนพิการสนใจเท่านั้น แต่การเข้าใช้ได้ควรครอบคลุมถึงเนื้อหาทั้งหมดของเว็บไซต์ของบริษัทด้วย ศึกษารายละเอียดของการทำเว็บไซต์ให้ทุกคนใช้ได้ที www.w3.org/WAI เป็นต้น

ในการเสนอนโยบายเกี่ยวกับความพิการนั้นคุณอาจทำให้

- ผู้เข้าเว็บไซต์เห็นนโยบายเรื่องความพิการโดยกดเมาส์ไม่เกินสามครั้งจากหน้าแรกของเว็บไซต์บริษัท
- หน้าเว็บไซต์เกี่ยวกับนโยบายเรื่องความพิการมีข้อมูลที่ทันสมัย (ปรับปรุงข้อมูลอย่างน้อยปีละครั้ง)

การเข้าร่วมของคนพิการ

สถาบันการดำรงชีวิตอิสระ ประเทศสวีเดน

เว็บไซต์ www.independentliving.org

ดาวน์โหลดมาจาก www.independentliving.org/studyworkabroad/disability-information-checklist/checklist-corporatedisability-policy.php

คำถามต่อไปนี้ตั้งขึ้นเพื่อช่วยประเมินความสามารถขององค์กรในการรับลูกจ้างและผู้ทดลองงานที่เป็นคนพิการ คำตอบของคุณจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับผู้ที่ยากมาสมัครงานและเป็นประโยชน์กับการตรวจสอบภายในองค์กรของคุณตามวาระด้วย

1. บริษัทของคุณมีนโยบายเกี่ยวกับความพิการและแผนปฏิบัติการเป็นส่วนสำคัญของแผนทั่วไปเพื่อให้ลูกจ้าง ลูกจ้าง และผู้ทดลองงานที่เป็นคนพิการสามารถเข้าถึงอาคาร เข้าปฏิบัติงาน และใช้ผลิตภัณฑ์และบริการต่างๆ ได้อย่างเสมอภาคหรือไม่
2. บริษัทของคุณมีงบประมาณสำหรับแผนปฏิบัติการ สำนักประสานงาน และ/หรือเจ้าหน้าที่เพื่อนำแผนไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กรหรือไม่
3. บริษัทของคุณมีงบประมาณเพื่อการปรับเปลี่ยนที่นอกเหนือไปจากมาตรการทั่วไปเพื่ออำนวยความสะดวกให้ลูกจ้างและผู้ทดลองงานที่เป็นคนพิการหรือไม่ รัฐบาลให้เงินอุดหนุนเพื่อการนี้หรือไม่ ผู้ทดลองงานที่เป็นคนต่างชาติต้องออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนี้หรือไม่
4. ในการโฆษณารับสมัครพนักงาน ผู้ฝึกงาน และผู้ทดลองงาน คุณระบุว่ายินดีรับสมัครคนพิการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือไม่
5. บริษัทของคุณทำเว็บไซต์เพื่อให้คนที่มีความพิการประเภทต่างๆ เข้าถึงเว็บไซต์ได้ทุกส่วนหรือไม่
6. สื่อสิ่งพิมพ์มีให้เลือกในรูปแบบอื่นๆหรือไม่
7. มีสิ่งเครื่องช่วย “นำทาง” (เช่น เครื่องหมายที่สื่อทางสัมผัสได้) ในอาคารต่างๆ ของบริษัทหรือไม่
8. สภาพของแสงสว่างตามส่วนต่างๆ ในอาคารตอบสนองความต้องการของคนที่มีความบกพร่องทางการมองเห็นหรือไม่
9. สภาพของเสียงตามส่วนต่างๆ ในอาคารตอบสนองความต้องการของคนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินหรือไม่ มีสัญญาณที่สามารถมองเห็นได้เพื่อสื่อความหมายแทนสัญญาณเสียง เช่น สัญญาณเตือนภัย หรือไม่
10. มีล่ามภาษามือที่มีคุณสมบัติดีพอสำหรับคนหูหนวกหรือไม่ หรือสามารถรับล่ามภาษามือที่มีคุณสมบัติดีพอเข้าทำงานได้หรือไม่ มีล่ามให้ผู้ทดลองงานที่เป็นคนต่างชาติและอาจต้องใช้บริการล่ามหรือไม่
11. ลูกจ้างและผู้ทดลองงานที่มีความพิการทางการเรียนรู้สามารถขอให้ปรับกิจวัตร วิธีปฏิบัติ และการกำกับดูแลให้เหมาะสมกับความจำเป็นของพวกเขาได้หรือไม่

12. อากาศในส่วนต่างๆ ของอาคารมีคุณภาพเหมาะสมกับคนที่เป็โรคมุมิแพ้ หอบหืด และมีปฏิกิริยากับสารต่างๆ หรือไม่
13. ลักษณะทางกายภาพของบริษัทได้ออกแบบเพื่อตอบสนองความต้องการของคนที่มีความพิการทางกาย เช่น คนที่ต้องใช้รถเข็นอย่างไรบ้าง อาทิ ที่จอดรถ ทางเดินนอกอาคาร ทางเข้า การเคลื่อนที่ระหว่างชั้นต่างๆ ห้องโถง สำนักงาน ห้องประชุม โรงงาน โกดัง ห้องอาหาร ห้องออกกำลังกาย และห้องน้ำ
14. ส่วนต่างๆ ของบริษัทตั้งอยู่ห่างกันจนสมควรให้บริการรับส่งสำหรับคนที่มปัญหาทางการเดินหรือไม่ มีการแก้ไขปัญหานี้ได้อย่างไร
15. ผู้ทดลองงานที่เป็นคนพิการจะสามารถมีที่พักซึ่งมีสภาพเหมาะสมอยู่ใกล้กับสถานประกอบการของตนได้หรือไม่

การใช้ภาษา

องค์กรกองทุนเพื่อโอกาสการจ้างงานที่เสมอภาค (นิวซีแลนด์) และที่ประชุมนายจ้างเรื่องความพิการแห่งสหราชอาณาจักร
เว็บไซต์ eeotrust.org.nz, www.employers-forum.co.uk

ดาวน์โหลดมาจาก www.eeotrust.org.nz/toolkits/disability.cfm?section=practicaltips

การใช้ภาษาสื่อถึงทัศนคติของเราและมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคนที่อยู่รอบตัวเรา ภาษาที่เราใช้เมื่อพูดถึงความพิการ
และคนพิการเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะการใช้ภาษาอย่างไม่ระมัดระวังทำให้เกิดความรู้สึกเชิงลบหรือการดูถูกซึ่งมีแต่จะส่งเสริม
ความเชื่อที่ผิดและบั่นทอนกำลังใจในสถานประกอบการทุกแห่ง

ในอดีตภาษาที่ใช้กล่าวถึงคนพิการนั้นเน้นความบกพร่องมากกว่าสื่อถึงบุคคล เป็นการไม่เห็นคุณค่าของความเป็นคนและไม่มอง
คนพิการว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ในปัจจุบันภาษาที่ใช้ควรเน้นให้สังคมเห็นลักษณะเฉพาะของบุคคลมากกว่าความบกพร่อง
ของเขา

การใช้ภาษาสามารถเปลี่ยนไปได้เมื่อเวลาผ่านไปและถ่ายทอดจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่งได้ เพราะฉะนั้นจึงควรเปิดใจรับรู้ข้อมูล
และความต้องการของแต่ละบุคคล ถ้าคุณไม่แน่ใจว่าควรใช้คำใดคุณอาจถามบุคคลนั้นว่าเขาอ้างถึงตนเองว่าอย่างไร

- คำว่า “disabled” เป็นคำที่เหมาะสม ต่างจากคำว่า “handicapped” ข้อสำคัญคือจะต้องอ้างถึงบุคคลว่าเป็น “person” หรือ “people” เช่น “a disabled person” หรือ “people with disabilities” อย่าใช้คำที่ไม่มีความหมายถึงคน เช่น “the disabled” เพราะเป็นคำที่ไม่เห็นคุณค่าของความเป็นคนและดูเหมือนจะเน้นแต่ความบกพร่องของคนนั้น
- อย่าใช้คำที่ล้าสมัยแล้ว เช่น “handicapped” และ “crippled” คำเหล่านี้หลายคำเข้าใจกันว่าเป็นคำดูถูก แม้ว่าครั้งหนึ่งจะเคยใช้กันทั่วไปแต่ในปัจจุบันไม่เป็นที่ยอมรับอีกต่อไปแล้ว
- เมื่ออ้างถึงความพิการใดๆ อย่าใช้ถ้อยคำเชิงลบที่บั่นทอนกำลังใจและทำให้รู้สึกสงสาร เช่น คำว่า “victim” (เหยื่อ) หรือ “sufferer” (ผู้ประสบทุกข์) หรือถ้อยคำ เช่น “in spite of his/her disability” (แม้เขาจะพิการ) หลายคนคิดว่าความพิการเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิตตนและไม่ใช่อะไรที่ร้ายแต่อย่างใด
- อย่าใช้ป้ายที่แบ่งกลุ่มคนเป็นประเภทต่างๆ ยกตัวอย่างเช่น ป้ายที่เขียนว่า “the disabled” หรือ “the mentally ill” (ผู้ป่วยทางจิต) เพราะจะทำให้คนอื่นยังคิดว่าคนพิการนั้นเหมือนกันไปหมดเพราะพวกเขามีความบกพร่องและไม่ใช่อะไรส่วนหนึ่งของสังคม นอกจากนี้ยังทำให้คนอื่นยังคิดว่าคนพิการเป็นผู้ป่วยที่อ่อนแอ
- สำหรับคนหูหนวกอย่าใช้คำว่า “deaf and dumb” (หูหนวกและเป็นใบ้) คำนี้ล้าสมัยและมีความหมายเชิงดูถูก คนหูหนวกหลายคนไม่ได้เป็นใบ้ พวกเขาพูดได้และใช้เสียงเป็น

- คำว่า “mentally retarded” (ปัญญาอ่อน) ถือว่าเป็นคำที่ล้าสมัยและก้าวร้าวสำหรับคนจำนวนมาก ควรอ้างถึงบุคคลว่า “having an intellectual disability” (มีความพิการทางปัญญา)
- รถเข็นทำให้คนมีอิสระในการเคลื่อนที่ เพราะฉะนั้นอย่าพูดราวกับพวกเขาถูกขัง ควรพูดว่า “he/she uses a wheelchair” (พวกเขาใช้รถเข็น) แทนที่จะพูดว่า “he/she is wheelchair-bound” (พวกเขาต้องใช้รถเข็น) หรือ “confined to a wheelchair” (ต้องนั่งแต่รถเข็น)
- ต้องกล้าใช้คำพูดธรรมดาๆ ซึ่งอาจกระทบเรื่องความพิการของบางคน เช่น “see you later” (พบกันใหม่) “did you hear about that?” (เคยได้ยินเรื่องนั้นไหม) หรือ “I’ll be running along” (ฉันไปก่อนนะ) คนพิการไม่ยอมให้คนอื่นต้องเอาใจพวกเขาเป็นพิเศษและไม่อยากทำให้คนอื่นไม่สะดวกใจด้วย
- เมื่ออยู่กับคนพิการ จงให้เกียรติเขาเหมือนกับที่ให้เกียรติคนอื่นๆ ที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกัน อย่าปฏิบัติกับผู้นั่งรถเข็นราวกับเขาเป็นเด็ก

การเอาชนะความกลัวและข้อวิตกต่างๆ

ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมการฟื้นฟูเพื่อสนับสนุนสถานประกอบการและรักษางานแห่งมหาวิทยาลัยเวอร์จิเนียคอมมอนเวลท์ประเทศสหรัฐอเมริกา

เว็บไซต์ www.worksupport.com

ดาวน์โหลดมาจาก www.worksupport.com/resources/viewContent.cfm/73

ข้อมูลต่อไปนี้เป็นคำถามและข้อวิตกที่นักธุรกิจชั้นนำรายงานว่า เป็นสาเหตุที่ทำให้ตนไม่กล้าจ้างคนพิการทำงาน

1. ทำไมจึงควรรับสมัครและจ้างคนกลุ่มนี้ทำงาน

คำตอบที่สำคัญที่สุดเป็นอันดับหนึ่งคือเพราะเป็นประโยชน์กับธุรกิจ ในปัจจุบันประชาชนในประเทศมีงานทำกันหมดทุกคน และการที่จะทำให้ธุรกิจของคุณเติบโตขึ้นนั้นคุณจะต้องมีผู้ทำงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ฟังพาได้ และจะเป็นทรัพย์สินที่มีค่าของบริษัท อย่างไรก็ตามถ้าคุณไม่เคยรับสมัคร จ้าง หรือร่วมงานกับคนพิการ คุณอาจมีข้อสงสัยหลายประการซึ่งทำให้คุณลังเลเรื่องการจ้างคนพิการทำงาน

2. ธุรกิจของฉันจะต้องเสียค่าใช้จ่ายเท่าไรเพื่อปรับปรุงสถานประกอบการให้คนพิการสามารถเข้ามาทำงานหรือเยี่ยมชมได้

ความกลัวและความกังวลนี้เป็นเรื่องสำคัญและนักธุรกิจหลายคนก็รู้สึกเช่นเดียวกัน แต่ขอให้เราอธิบายข้อมูลบางอย่างเพื่อพิสูจน์ว่าไม่จำเป็นต้องกลัวหรือกังวลเช่นนั้น งานวิจัยหลายชิ้นพบว่าการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกกว่าครึ่งใช้เงินน้อยกว่า 500 เหรียญสหรัฐและการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกมากกว่าร้อยละ 80 ใช้เงินน้อยกว่า 1,000 เหรียญ การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกประมาณร้อยละ 20 ไม่เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด นอกจากนี้ยังมีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้ใช้และมีการหักภาษีเพื่อช่วยการกำจัดสิ่งกีดขวางเชิงสถาปัตยกรรมต่างๆ ในสถานประกอบการของคุณด้วย จงจำไว้ว่าถ้าบุคคลหนึ่งต้องการการอำนวยความสะดวกและความต้องการนั้นจะก่อปัญหาให้ธุรกิจโดยไม่จำเป็นแล้วคุณก็ไม่จำเป็นต้องจัดการอำนวยความสะดวกนั้นแต่อย่างใด แม้ว่าคุณจะได้จ้างคนพิการทำงานแต่ถ้าคนพิการที่อยู่ในชุมชนและผู้สูงอายุสามารถเข้าถึงธุรกิจของคุณได้ง่ายขึ้นบริษัทคุณก็จะได้กำไรมากขึ้น คุณควรรู้ว่าคนพิการเป็นตลาดที่ใหญ่และมีความต้องการเหมือนผู้บริโภคคนอื่นๆ เช่นกัน พวกเขามีอำนาจซื้อที่ยิ่งใหญ่

3. เบี้ยประกันของฉันจะเพิ่มขึ้นหรือไม่

บริษัทหลายแห่งได้แสดงความกลัวและกังวลว่าถ้าจ้างคนพิการทำงานแล้วเบี้ยประกันของบริษัทจะเพิ่มขึ้น การสำรวจผู้จัดการแผนกทรัพยากรมนุษย์โดยมหาวิทยาลัยคอร์เนลล์ (สหรัฐอเมริกา) พบว่าการจ้างงานคนพิการแทบไม่ทำให้บริษัทต้องจ่ายค่าเบี้ยประกันสุขภาพ ประกันชีวิต และประกันความพิการเพิ่มขึ้นเลย อย่างไรก็ตามสถานประกอบการยังมีทัศนคติเดิมๆ เกี่ยวกับคนพิการ ทำให้คนพิการได้รับการจ้างงานน้อยกว่าแต่ถูกไล่ออกมากกว่าคนไม่พิการ

4. การจ้างคนพิการจะส่งผลกระทบต่อกำลังใจของลูกจ้างคนอื่นในบริษัทอย่างไร

ข้อวิตกของคุณซึ่งเกี่ยวกับลูกจ้างคนอื่น ๆ นั้นเป็นสิ่งหนึ่งที่คุณจัดการหรือเจ้าของธุรกิจที่ดีทุกคนต้องพิจารณาเมื่อจะจ้างลูกจ้างคนใหม่ทุกครั้ง เมื่อเริ่มต้นลูกจ้างคนอื่นอาจรู้สึกอึดอัดใจได้ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ลูกจ้างเหล่านั้นของคุณได้รับจากการที่เคยร่วมงานหรือพบปะกับคนพิการ แต่โดยปกติแล้วความรู้สึกนี้จะคงอยู่ไม่นาน ส่วนใหญ่คุณต้องคอยเตือนไม่ให้พนักงานคนอื่นพยายามช่วยเหลือคนพิการมากเกินไป นายจ้างหลายคนรายงานว่า การมีพนักงานพิการอยู่ในสถานประกอบการทำให้ลูกจ้างคนอื่น ๆ ทำงานหนักขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

5. ถ้าคนพิการทำงานได้ไม่ดีในบริษัทของฉันแล้วจะอย่างไรดี

นักธุรกิจหลายคนมีข้อวิตกเช่นนี้ กรณีของคนพิการที่มีปัญหาในการทำงานและอาจทำให้ต้องเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีที่นายจ้างหลายคนวิตก การปลดพนักงานไม่เคยเป็นเรื่องง่ายเลย อย่างไรก็ตามถ้าลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ และแม้จะได้พยายามแก้ไขแล้วแต่ไม่เกิดผลใดๆ คุณก็มีสิทธิเลิกจ้างลูกจ้างพิการคนนั้นได้เหมือนกับที่คุณจะทำกับลูกจ้างคนอื่น ๆ นั้นเอง

6. ในการสัมภาษณ์งานฉันควรปฏิบัติกับคนพิการอย่างไร และควรอย่างไรถ้าพูดอะไรผิดไป

ความกลัวที่เป็นปัญหามากที่สุดข้อหนึ่งที่คนทั่วไปมีนั่นคือ “ฉันจะอย่างไรเมื่อต้องพบและสัมภาษณ์คนพิการ มีธรรมเนียมปฏิบัติอย่างไรบ้าง ฉันจะต้องพูดอย่างไร ฉันต้องยื่นมือไปให้จับหรือไม่ ฉันต้องขยับเฟอร์นิเจอร์หรือไม่ ฉันควรทำอะไรถ้าทำผิดพลาดหรือพูดอะไรที่ไม่เข้าท่าไป” ความรู้สึกเหล่านี้จะเกิดขึ้นเป็นธรรมดาเมื่อคุณพบคนพิการเป็นครั้งแรก อย่างไรก็ตามยิ่งคุณพบคนพิการมากขึ้นและยิ่งคุณสัมภาษณ์คนพิการมากขึ้นเท่าใดคุณก็จะยิ่งรับมือกับสถานการณ์เช่นนี้ได้ง่ายขึ้นเท่านั้น มีคำแนะนำเกี่ยวกับมารยาทที่คุณและนักธุรกิจอื่นๆ ควรรู้และมีการฝึกอบรมวิธีสัมภาษณ์ผู้สมัครงานพิการด้วย ถ้าคุณทำผิดขอให้ลืมนั่นแล้วเริ่มต้นใหม่ พวกเราเป็นคนและย่อมทำผิดกันได้ ผู้สมัครงานพิการเข้าใจเรื่องนี้ดี

เมื่อคุณคลายความกลัวและความวิตกกังวลลงแล้วคุณก็พร้อมที่จะเริ่มรับสมัครพนักงานจากกลุ่มผู้ทำงานขนาดใหญ่ซึ่งจะช่วยคุณแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานนี้ได้แล้ว นอกจากนี้คุณยังอาจอยากร่วมงานกับกลุ่มคนพิการที่อยู่ในท้องถิ่นของคุณเพื่อเสนอบริการช่วยเหลือผู้ที่ยากสมัครงาน สอนวิธีการเข้าสัมภาษณ์งานโดยสมมุติให้มีการสัมภาษณ์งานขึ้นในห้องเรียน และร่วมกิจกรรมอื่นๆ ที่จะช่วยให้คุณพบกลุ่มลูกค้าเป้าหมายและผู้สมัครงานกลุ่มนี้

ขอให้คุณโชคดีกับการรับสมัครพนักงาน

กลยุทธ์ที่เป็นมิตรกับความพิการ

กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา

ร่วมกับเครือข่ายผู้นำทางธุรกิจ (Business Leadership Network - BLN) อันเป็นความริเริ่มของสำนักนโยบายการจ้างงานคนพิการโดยที่นายจ้างมีบทบาทสำคัญและได้รับการสนับสนุนจากหอการค้าสหรัฐอเมริกา

เว็บไซต์ www.dol.gov/odep

ดาวน์โหลดมาจาก www.dol.gov/odep/archives/ek00/friendlystrat.html

นายจ้างที่รวมเรื่องเกี่ยวกับความพิการไว้ในนโยบายความหลากหลายของบริษัทนั้นถือว่าได้ปรับปรุงและเพิ่มผลประโยชน์ให้แก่สถานประกอบการในระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ ผลประโยชน์ดังกล่าวนี้มีความเป็นผู้นำในแง่ความหลากหลาย นวัตกรรม การพึงกำลังใจโดยรวม และขอบเขตของการรับพนักงานที่กว้างขวางขึ้นรวมอยู่ด้วย ต่อไปนี้เป็นกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จในการรับคนพิการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ

ทำให้บริษัทมีพันธสัญญาที่จะรวมเอาคนพิการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของผู้มีส่วนได้เสียของคุณ

ประธานเจ้าหน้าที่บริหารสัญญาจะทำให้สถานประกอบการเป็นมิตรกับความพิการหรือไม่ มีเอกสารที่ยืนยันพันธสัญญานี้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรกับพนักงานทุกคนหรือไม่ นโยบาย ขั้นตอน และแนวทางปฏิบัติของบริษัทกล่าวถึงความพิการโดยเฉพาะหรือไม่ มีคนพิการเป็นกรรมการบริหารหรือไม่ ลูกจ้างและลูกค้าพิการปรากฏให้เห็นในรายงานประจำปีหรือไม่ คนงานพิการได้รับการจ้างให้ทำงานในสถานประกอบการในทุกระดับของทักษะรวมทั้งทำงานในตำแหน่งผู้บริหารชั้นสูงหรือไม่ คุณออกผลิตภัณฑ์หรือบริการเพื่อลูกค้าพิการหรือไม่ **พันธสัญญาของประธานเจ้าหน้าที่บริหารหมายถึงผู้บริหารชั้นสูงจะยอมรับนโยบายเรื่องความพิการและองค์กรจะรักษาคำพูด**

ให้ความรู้เรื่องความพิการแก่พนักงานทุกคน

การปฐมนิเทศพนักงานใหม่มีการอบรมเรื่องความพิการด้วยหรือไม่ สิ่งที่ใช้ประกอบการอบรมมีให้ในรูปแบบต่างๆ เช่น ข้อความที่เขียนด้วยอักษรขนาดใหญ่ อักษรเบรลล์ และคำอธิบายภาพ ด้วยหรือไม่ ลูกจ้างพิการทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของพนักงานใหม่ซึ่งไม่ได้เป็นคนพิการหรือไม่ **การให้ความรู้เรื่องความพิการขจัดความเชื่อที่ผิดและทำให้พนักงานทุกคนมีวิจรรย์ญาณเรื่องการจ้างงานคนพิการ**

ให้ข้อมูลเกี่ยวกับความพิการอยู่เสมอ

พนักงานรู้เรื่องกฎหมายเกี่ยวกับความพิการหรือไม่ พนักงานได้รับข้อมูลเรื่องความพิการซึ่งอาจเป็นประโยชน์กับที่ทำงาน ที่บ้าน และที่โรงเรียนหรือไม่ มีการให้ข้อมูลเรื่องความพิการเป็นประจำทางจดหมายข่าวหรือระบบการสื่อสารภายในองค์กรหรือไม่ มีการติดต่อขอความช่วยเหลือเกี่ยวกับความพิการเพื่อช่วยให้ผู้ทำงานที่ได้รับบาดเจ็บสามารถกลับเข้าทำงานในสถานประกอบการได้โดยเร็วที่สุดหรือไม่ **การให้ความรู้อย่างต่อเนื่องทำให้ลูกจ้างสามารถใช้ข้อมูลเรื่องความพิการที่ถูกต้องแก้ปัญหาชีวิตครอบครัวและปัญหาชีวิตงานที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้**

ตั้งกลุ่มช่วยเหลือคนพิการ

ลูกจ้างพิการมีการประชุมเพื่อพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการหรือไม่ กลุ่มลูกจ้างดังกล่าวสามารถเสนอข้อแนะแก่ผู้บริหารได้หรือไม่ พนักงานทั้งหมดรู้ว่ามีกลุ่มลูกจ้างกลุ่มนี้และรู้ว่าลูกจ้างกลุ่มนี้ช่วยให้บริษัทประสบความสำเร็จหรือไม่ **วิจรรย์ญาณเรื่องความพิการทำให้ลูกจ้างทุกคนสามารถทำงานได้เต็มศักยภาพและทำให้บริษัทประสบความสำเร็จ**

จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการต่าง ที่เข้าใช้ได้

อาคาร ที่จอดรถ พื้นที่ทำงาน และระบบสื่อสารเป็นสิ่งที่คุณพิจารณาเข้าใช้ได้หรือไม่ **สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการทั้งหลายที่เข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้นั้นกับทุกคนมากกว่าและทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นสมาชิกที่เท่าเทียมกันในทีม**

อำนวยความสะดวกให้ผู้สมัครงานและคนงานพิการ

มีแหล่งหรืองบประมาณสำหรับสิ่งอำนวยความสะดวกหรือไม่ ผู้สมัครงานและลูกจ้างที่ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกหรือไม่ว่ามีสิ่งอำนวยความสะดวกให้พวกเขา มีการเผยแพร่ให้ลูกจ้างโดยทั่วไปรับรู้เรื่องราวความสำเร็จของลูกจ้างบางคนที่มีสัญญาณให้เห็นว่าการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานได้หรือไม่ ในกรณีที่ได้รับอนุญาตให้เผยแพร่ พนักงานรู้จักเทคโนโลยีใหม่สำหรับคนทั่วไปและคนพิการหรือไม่ **นโยบายที่อนุญาตให้มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกทำให้ผู้สมัครงานและพนักงานพิการแสดงความสามารถของตนได้**

นำเสนอภาพพจน์ที่เป็นมิตรกับความพิการเพื่อดึงดูดผู้สมัครและลูกค้าพิการ

การหาพนักงานใหม่จากมหาวิทยาลัยมีความสนใจนักศึกษาพิการด้วยหรือไม่ ผู้หาพนักงานใหม่ค้นหาประวัติของผู้หางานในเว็บไซต์ที่เกี่ยวกับความพิการหรือไม่ ข้อมูลที่ส่งให้คนพิการมุ่งโฆษณาบริษัทด้วยหรือไม่ ผู้หาพนักงานใหม่และเจ้าหน้าที่ซึ่งมีหน้าที่สร้างความสัมพันธ์เรื่องงานกับหน่วยงานในชุมชนต่างๆ บริการผู้สมัครพิการหรือไม่ การสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานในชุมชนต่างๆ ทำให้พบผู้สมัครคนพิการได้มากขึ้น

จ้างผู้สมัครงานที่เป็นคนพิการ

ผู้หาพนักงานใหม่ไปงานตลาดนัดแรงงานสำหรับคนพิการหรือสนใจนักศึกษาในมหาวิทยาลัยที่ให้การศึกษาแก่คนพิการเป็นประจำหรือไม่ แรงงานที่หลากหลายนั้นรวมลูกจ้างพิการด้วย

ฝึกอบรมและส่งเสริมลูกจ้างพิการ

ลูกจ้างพิการมีโอกาสร่วมรับการฝึกอบรมที่นายจ้างจัดให้เป็นประจำหรือไม่ ถ้าไม่ มีการรายงานปัญหาแก่กลุ่มสนับสนุนคนพิการเพื่อขอคำแนะนำหรือไม่ มีขั้นตอนสำหรับส่งเสริมลูกจ้างที่มีคุณสมบัติเหมาะสมแต่เป็นคนพิการให้ได้รับตำแหน่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานหรือไม่ นายจ้างที่รักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการจะส่งเสริมผู้ทำงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ได้รับตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้น

ส่งเสริมให้พนักงานเป็นอาสาสมัครทำงานให้ชุมชน

มีการส่งเสริมให้พนักงานใช้เวลาว่างปกติสร้างสัมพันธ์กับองค์กรที่บริการคนพิการหรือไม่ พนักงานไปเยี่ยมโรงเรียนมัธยมเป็นประจำเพื่อแจ้งกำหนดการเปิดให้เข้าชมบริษัทและแนวโน้มนงานในธุรกิจของคุณให้ผู้บริหาร ครู และนักเรียน (รวมถึงนักเรียนพิการ) ทราบหรือไม่ พนักงานแผนกทรัพยากรมนุษย์สอนนักศึกษาพิการเขียนประวัติโดยย่อที่น่าสนใจหรือเป็นที่ปรึกษาให้นักศึกษาพิการและกำลังจะสำเร็จการศึกษารู้จักวิธีหางานหรือไม่ นายจ้างที่ต้องการสร้างความเปลี่ยนแปลงในเรื่องการจ้างงานคนพิการอยากช่วยคนพิการที่จะเป็นผู้ทำงานในอนาคตและช่วยหางานให้คนพิการที่ต้องการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

อุปสรรคทางทัศนคติ

สำนักนโยบายการจ้างงานคนพิการ กระทรวงแรงงานแห่งสหรัฐอเมริกา

เว็บไซต์ www.dol.gov/odep

ดาวน์โหลดมาจาก <http://dvr.dhhs.state.nc.us/DVR/pubs/Attitudes.pdf>

ในละครชุด The X-Files ตอน Quagmire นักสืบที่ชื่อมัลเดอร์เอ่ยถึงกับตันแอสบซึ่งเป็นตัวละคร (และมีขาเพียงข้างเดียว) ในนิยายเรื่อง Moby-Dick โดยกล่าวกับสก็ลลี่ว่าเขาอยากมีความพิการทางด้านร่างกายเหลือเกิน เขาให้เหตุผลว่าสังคมไม่คาดหวังอะไรมาจากคนพิการเพราะฉะนั้นเขาจึงไม่ต้องทำงานหนักมากเพื่อพิสูจน์ตนเอง เมื่อไม่มีความพิการมัลเดอร์คงถูกมองว่าเป็นคนขี้เกียจหรือล้มเหลวถ้าเขาไม่ทำงาน แต่ถ้าเป็นคนพิการเขาก็คงจะขี้เกียจได้ และถ้าเขาแค่ทำงานคนอื่นก็คงจะชมเขาว่า “กล้าหาญ” ส่วนจะทำได้ดีหรือไม่นั่นเป็นอีกเรื่องหนึ่ง

การที่ตัวละครที่น่าเชื่อถือตัวหนึ่งในละครโทรทัศน์ซึ่งได้รับความนิยมมากที่สุดเรื่องหนึ่งของอเมริกาแสดงความคิดเห็นเช่นนั้นสะท้อนให้เห็นอุปสรรคทางทัศนคติที่มีอยู่อย่างกว้างขวางและเป็นอุปสรรคที่กีดกันคนพิการซึ่งเป็นผู้ทำงานหรือกำลังพยายามหางานทำ

คนพิการพบอุปสรรคมากมายทุกวันตั้งแต่อุปสรรคทางกายภาพในอาคารต่างๆ จนถึงอุปสรรคทางระบบในการจ้างงานและโครงการต่างๆ ของเมือง แต่อุปสรรคที่เอาชนะได้ยากที่สุดกลับเป็นทัศนคติที่ผู้อื่นมีต่อคนพิการ ไม่ว่าจะทัศนคตินั้นจะเกิดจากความละเลย ความกลัว ความเข้าใจผิด หรือความเกลียดชัง ทัศนคติเช่นนี้ทำให้ผู้คนมองไม่เห็นและไม่ได้เคยรับรู้ศักยภาพที่แท้จริงของคนพิการ

ทัศนคติทางลบที่แพร่หลายมากที่สุดคือการสนใจความพิการแทนที่จะสนใจความสามารถของบุคคล ทัศนคติที่เก่งคือผู้ที่รู้กฎหมายเป็นอย่างดีและสามารถนำเสนอคดีต่อหน้าคณะลูกขุนหรือผู้พิพากษาได้อย่างสมบูรณ์แบบ การที่ทนายความต้องอาศัยโปรแกรมช่วยอ่านเพื่อศึกษาตำรากฎหมายเพราะเขาเป็นคนตาบอดนั้นเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานของเขาแต่อย่างใด เจ้าของฟาร์มที่เก่งคือผู้ที่รู้จักให้อาหารปศุสัตว์และซ่อมรั้วได้ การที่เจ้าของฟาร์มซึ่งเป็นอัมพาตท่อนล่างใช้คันบังคับในห้องโดยสารควบคุมเครื่องให้อาหารสัตว์ที่อยู่บนกระบะรถบรรทุกหรือซีรอมอเตอร์ไซค์สี่ล้อไปดูรั้วนั้นเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานของเขาแต่อย่างใด พนักงานคลังพัสดุในโรงงานที่เก่งคือคนที่เตรียมของใส่ในภาชนะแต่ละใบไว้ในจำนวนที่ถูกต้อง การที่พนักงานเหล่านี้ใช้เครื่องช่วยนับเพราะมีความพิการทางพัฒนาการซึ่งทำให้มีสมาธิสั้นนั้นเป็นเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำงานของเขาแต่อย่างใดแต่กลับทำให้บุคคลนั้นเป็นพนักงานคลังพัสดุที่มีความแม่นยำที่สุดในโรงงาน

นักสืบที่ชื่อมัลเดอร์แสดงทัศนคติทางลบซึ่งไม่เป็นที่เปิดเผยแต่กำลังขยายวงกว้างขึ้นว่า สังคมไม่หวังให้คนพิการทำหน้าที่ได้ในระดับมาตรฐาน แต่เมื่อคนพิการทำอย่างนั้นก็กลายเป็นคนกล้า ทัศนคติเช่นนี้ทำให้เกิดการอุปถัมภ์คนพิการซึ่งมักทำให้คนพิการต้องทำแต่งงานที่ไร้ทักษะน้อย มีการวางมาตรฐานการทำงานที่ต่างออกไป (บางครั้งเป็นมาตรฐานที่ต่ำกว่าซึ่งทำให้เพื่อนร่วมงานแยกตัวออกไป แต่บางครั้งกลับเป็นมาตรฐานที่สูงกว่าเพื่อพิสูจน์ว่าพวกเขาไม่อาจทำงานได้) หรือเกิดการคาดหวังให้คนงานพิการพอใจที่มีโอกาสได้ทำงานและไม่ควรจะเรียกร้องเงินเดือน ผลประโยชน์ โอกาส และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เสมอภาคในสถานประกอบการ

คนพิการประสบอุปสรรคทางทัศนคติหลายรูปแบบดังนี้

ความด้อย

บุคคลหนึ่งอาจมีความบกพร่องเรื่องความสามารถสำคัญบางประการจึงทำให้คนบางคนคิดว่าบุคคลนั้นเป็น “พลเมืองชั้นสอง” อย่างไรก็ตามคนพิการส่วนใหญ่มีทักษะที่พิสูจน์ให้เห็นได้ว่าพวกเขาไม่ได้ด้อยกว่าคนอื่นๆ ในสถานประกอบการ

ความสงสาร

คนทั่วไปมักสงสารคนพิการซึ่งอาจทำให้เกิดความคิดอยากอุปถัมภ์ คนพิการโดยทั่วไปไม่ต้องการความสงสารหรือการช่วยเหลือแบบการกุศล แต่ต้องการเพียงโอกาสที่เสมอภาคเพื่อจะได้หาเลี้ยงชีพได้ตามความสามารถและดำรงชีวิตโดยไม่ต้องพึ่งพาใคร

การบูชาเยี่ยงวีรบุรุษ

คนทั่วไปมักเห็นว่าคนพิการที่ดำรงชีวิตอิสระหรือพยายามหางานทำเป็นคนกล้าหรือคน “พิเศษ” เพราะสามารถเอาชนะความพิการได้ แต่คนพิการส่วนใหญ่ไม่ต้องการคำสรรเสริญจากการที่พวกเขาทำงานประจำวันตามปกติ ความพิการนั้นมิใช่และบุคคลเหล่านั้นก็รู้จักปรับตัวโดยใช้ทักษะและความรู้เหมือนกับที่ทุกคนรู้จักปรับตัวกับการที่กำเนิดมาเป็นคนสูง เตี้ย แข็งแรง รวดเร็ว มั่นคง หัวล้าน มีผมสีทอง ฯลฯ

การถูกมองข้าม

คนพิการมักถูกมองข้ามเพราะคนทั่วไปคิดว่าพวกเขาคงไม่สามารถทำงานใดได้สำเร็จทั้งๆ ที่พวกเขายังไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถเลย อันที่จริงคนที่เป็นอัมพาตทั้งแขนและขาสามารถขับรถและมีลูกได้ คนตาบอดสามารถบอกเวลาจากนาฬิกาและไปเที่ยวพิพิธภัณฑ์ได้ คนหูหนวกเล่นเบสบอลและมีความสุขกับดนตรีได้ คนที่มีความพิการทางพัฒนาการสามารถมีความคิดสร้างสรรค์และปฏิบัติตามจรรยาบรรณในการทำงานได้อย่างแข็งขัน

ผลกระทบเกินจริง

คนทั่วไปคิดว่าความพิการอย่างหนึ่งจะส่งผลเสียกับประสาทสัมผัส ความสามารถ หรือคุณสมบัติด้านอื่นๆ ของบุคคลนั้นด้วย หรือคิดว่าบุคคลนั้นมีความบกพร่องทุกด้าน ยกตัวอย่างเช่น คนหลายคนตะโกนใส่คนตาบอดหรือไม่คิดว่าคนที่นั่งรถเข็นจะมีปัญญาพอที่จะพูดเรื่องของตนเองได้ การสนใจความสามารถของบุคคลแทนที่จะสนใจความบกพร่องของเขาแก้ไขอคติเช่นนี้ได้

ความคิดเหมารวม

ผลกระทบเกินจริงอีกอย่างหนึ่งคือการที่คนทั่วไปมีความเชื่อที่ผิดทั้งทางบวกและลบเกี่ยวกับความพิการ ยกตัวอย่างเช่น หลายคนเชื่อว่าคนตาบอดเป็นนักดนตรีที่มีฝีมือหรือมีประสาทสัมผัสทางการดมกลิ่นและได้ยินเสียงที่ดีกว่า คนที่นั่งรถเข็นทุกคนนั้นว่านอนสอนง่ายหรือไปแข่งกีฬาพาราลิมปิกส์ คนที่มีความพิการทางพัฒนาการทุกคนเป็นคนไร้เดียงสาและอารมณ์ดีอยู่เสมอ และคนพิการทุกคนเป็นคนที่เศร้าและขมขื่น นอกจากจะดูหมิ่นบุคคลนั้นและความสามารถของเขาแล้ว อคติเช่นนี้ยังอาจทำให้เกิดมาตรฐานที่สูงเกินไปหรือต่ำเกินไปสำหรับบุคคลที่เป็นเพียงคนธรรมดาเท่านั้น

ปฏิกริยาทางลบ

คนจำนวนมากเชื่อว่าคนพิการได้รับสิทธิพิเศษมากเกินไป เช่น ได้รับเกณฑ์การรับสมัครเข้าทำงานที่ง่ายกว่า สำหรับคนพิการ นายจ้างต้องใช้มาตรฐานการทำงานแบบเดียวกับมาตรฐานที่ใช้กับผู้ทำงานที่ไม่พิการแม้ว่าวิธีการทำงานให้สำเร็จอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล กฎหมายคนพิการอเมริกา (Americans with Disabilities Act - ADA) ไม่ต้องการให้คนพิการมีอภิสิทธิ์พิเศษใดๆ เพียงแต่ต้องการให้พวกเขาได้รับโอกาสอย่างเสมอภาคเท่านั้น

การปฏิเสธ

ความพิการหลายอย่างนั้นมองไม่เห็น เช่น ความพิการทางการเรียนรู้ ความพิการทางจิต โรคลมบ้าหมู โรคมะเร็ง โรคข้ออักเสบ และโรคหัวใจ คนทั่วไปมักคิดว่าความพิการเหล่านี้ไม่ใช่ความพิการที่แท้จริงซึ่งจะต้องได้รับการอำนวยความสะดวก กฎหมาย ADA นิยาม “ความพิการ” ว่าเป็นความบกพร่องอย่างใดอย่างหนึ่งที่ “จำกัดกิจกรรมสำคัญของชีวิตอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างไปเป็นอย่างมาก” การอำนวยความสะดวกสำหรับความพิการที่มองไม่เห็นซึ่งตรงกับนิยามดังกล่าวอาจรักษภาพนักงานที่มีคุณค่าให้ทำงานนั้นต่อไปและอาจเปิดโอกาสให้ได้จ้างลูกจ้างคนใหม่ด้วย

ความกลัว

คนจำนวนมากกลัวว่าพวกเขาจะ “ทำผิดหรือพูดผิด” กับคนพิการ ดังนั้นจึงหลีกเลี่ยงความไม่สะดวกใจนี้ด้วยการหลีกเลี่ยงคนพิการเสียเลย อันที่จริงการอยู่ในสถานการณ์เช่นนี้บ่อยครั้งขึ้นจะทำให้รู้สึกสะดวกใจมากขึ้นตามลำดับเช่นเดียวกับการพบคนที่มีวัฒนธรรมต่างกันั้นเอง

ทำลายอุปสรรคเหล่านี้ลง...

อุปสรรคทางทัศนคติที่มักทำให้เกิดการเลือกปฏิบัตินั้นไม่อาจเอาชนะได้ง่ายด้วยการใช้กฎหมายเหมือนกับอุปสรรคทางกายภาพและอุปสรรคทางระบบ ทางแก้ไขที่ดีที่สุดคือความคุ้นเคย โดยให้คนพิการและคนไม่พิการได้พบปะกันในฐานะเพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมงาน และคนรู้จัก เมื่อเวลาผ่านไปทัศนคติดังกล่าวส่วนใหญ่มักจะถูกแทนที่ด้วยความสบายใจ ความเคารพ และมิตรภาพ

คำแนะนำเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์กับคนพิการ

- จงถามคนพิการ อย่าสรุปเอาเองว่าบุคคลนั้นสามารถทำอะไรและไม่สามารถทำอะไรได้บ้าง
- เมื่อพูดกับคนพิการจงพูดกับบุคคลนั้นโดยตรง อย่าพูดผ่านเพื่อนของเขา หลักการนี้ใช้กับคนพิการทุกคนไม่ว่าเขาจะมีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว มีความบกพร่องทางจิต เป็นคนตาบอดหรือหูหนวก และใช้ล่ามหรือไม่ก็ตาม
- มีมารยาทกับคนพิการเหมือนกับที่คุณมีให้บุคคลอื่น จับมือหรือยื่นนามบัตรให้ ถ้าบุคคลนั้นไม่สามารถจับมือคุณหรือรับนามบัตรของคุณได้เขาจะบอกคุณเอง และอย่าอายเมื่อได้พยายามทำเช่นนั้น
- ถ้าลูกค้ำมีความบกพร่องทางการพูดและคุณไม่ค่อยเข้าใจสิ่งที่เขากำลังพูด จงขอให้บุคคลนั้นพูดซ้ำแทนที่จะสร้างทำเป็นเข้าใจ การขอให้พูดซ้ำเป็นการให้เกียรติและทำให้สื่อสารกันได้อย่างถูกต้อง การแก่งทำเป็นเข้าใจถือเป็นการดูถูกและทำให้อับอาย
- เสนอความช่วยเหลือแก่คนพิการแต่จงรอจนเขารับคำเสนอของคุณก่อนจึงเริ่มช่วยเหลือ

การรู้สึกประหม่าและไม่สะดวกใจกับคนพิการนั้นเป็นเรื่องปกติ และการยอมรับความรู้สึกนี้ก็เป็นเรื่องปกติเช่นกัน ความรู้สึกที่เกิดขึ้นตั้งแต่แรกเช่นนี้เป็นเรื่องธรรมดาของมนุษย์ เมื่อคุณพบสถานการณ์เช่นนี้จึงคิดถึงตัวบุคคลก่อนแทนที่จะคิดถึงความพิการ แล้วคุณก็จะรู้สึกผ่อนคลาย

ความพิการทางจิตสังคมและความเจ็บป่วยทางใจ

ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมการฟื้นฟูเพื่อสนับสนุนสถานประกอบการและรักษางานแห่งมหาวิทยาลัยเวอร์จิเนียคอมมอนเวลธ์ประเทศสหรัฐอเมริกา

เว็บไซต์ www.worksupport.com

ดาวน์โหลดมาจาก www.worksupport.com/research/viewContent.cfm/45

ความพิการทางจิตสังคม

แม้จะแสดงอาการทางจิตสังคม แต่หลายคนก็ทำงานหรือไปโรงเรียนทุกวัน บุคคลที่ประสบความสำเร็จหลายคนที่อยู่ในภาครัฐ แวดวงศิลปะ การละคร กฎหมาย การศึกษา การบันเทิง และการแพทย์มีความพิการทางจิตสังคมบางอย่าง

คุณรู้หรือไม่

- สี่ในสิบสาเหตุหลักของความพิการในคนที่อายุตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไปคือความพิการทางจิตสังคม
- ประชากรสหรัฐอเมริกาประมาณร้อยละ 15 ใช้บริการด้านสุขภาพจิตทุกปี
- ความเจ็บป่วยทางจิตรักษาได้
- หนึ่งในห้าคนจะมีความเจ็บป่วยทางจิตในบางช่วงชีวิต
- คนหนึ่งในสี่รู้จักคนที่มีความเจ็บป่วยทางจิตเป็นการส่วนตัว

ความเจ็บป่วยทางจิต

ข้อวิตกเกี่ยวกับการจ้างงาน

นายจ้างที่ไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับความเจ็บป่วยทางจิตอาจวิตกเรื่องการจ้างงานคนพิการทางจิตสังคม นำเสียดายที่มีความเชื่อผิดๆ มากมายซึ่งส่งผลกระทบต่อทัศนคติของสังคม โชคร้ายที่นายจ้างบางคนอาจคิดว่าคนที่มีความป่วยทางจิตจะมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมหรือไม่น่าเชื่อถือเมื่อต้องทำหน้าที่สำคัญ แต่ก็โชคดีที่การอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการและการให้ความช่วยเหลือสามารถช่วยให้ลูกจ้างเอาชนะข้อจำกัดในการทำงานได้

คนจำนวนน้อยที่ต้องการความช่วยเหลือเท่าที่จำเป็นในขณะที่คนอื่นๆ อาจต้องการความช่วยเหลือเป็นครั้งคราวหรือเป็นอย่างมาก ระดับความช่วยเหลือสำหรับแต่ละบุคคลนั้นเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลา ความช่วยเหลือโดยทั่วไปที่คนกลุ่มนี้ต้องการคือการช่วยให้พวกเขามีสมาธิ รับมือกับสถานการณ์ความเครียด มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หรือตอบสนองความคิดเห็นของหัวหน้างานได้

ข้อพิจารณาเรื่องการอำนวยความสะดวก

มีการอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการหลายอย่างที่มีประสิทธิผลสำหรับคนที่มีความเจ็บป่วยทางจิต เช่น

การกำกับดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ

- ให้ความเห็นเรื่องการทำงานอย่างต่อเนื่อง
- แสดงความคาดหวังอย่างชัดเจนเพื่อให้มีความรับผิดชอบ
- วางกลยุทธ์เพื่อแก้ปัญหา
- วางขั้นตอนเพื่อประเมินผลการอำนวยความสะดวก

การรักษาประสิทธิภาพการทำงานระหว่างวัน

- อนุญาตให้จัดตารางการทำงานได้อย่างยืดหยุ่น
- ให้ความยืดหยุ่นเรื่องงานและความรับผิดชอบใหม่ๆ
- อนุญาตให้มีผู้ฝึกสอนงาน
- อนุญาตให้ลูกจ้างทำงานอยู่ที่บ้าน

การรักษาสมาธิ

- ลดสิ่งที่ทำให้เสียสมาธิในพื้นที่งาน
- จัดให้มีที่กันรอบพื้นที่ทำงานหรือสำนักงานที่มีความเป็นส่วนตัว
- จัดเวลาพักบ่อยๆ
- ซอยงานชิ้นใหญ่ให้เป็นชิ้นย่อยๆ

การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

- สอนลูกจ้างเรื่องสิทธิของคนพิการที่จะได้รับการอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการ
- จัดอบรมให้เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเข้าใจความรู้สึกและปัญหาของผู้อื่น
- ให้สิทธิพนักงานเลือกไปงานสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานได้
- ส่งเสริมให้มีการสนทนาที่ไม่เกี่ยวกับเรื่องงานนอกพื้นที่ทำงาน

การช่วยจำ

- อนุญาตให้ลูกจ้างใช้เครื่องบันทึกเสียง
- จัดให้มีบันทึก รายการของ และคำแนะนำต่างๆ ที่มีรายละเอียดเป็นตัวพิมพ์
- เพิ่มเวลาการฝึกอบรม

การรับมือกับความเครียด

- จัดให้มีการสรรเสริญและชื่นชมผลงาน
- จัดให้พนักงานพบที่ปรึกษาและร่วมโครงการช่วยเหลือลูกจ้าง
- อนุญาตให้โทรศัพท์หาแพทย์ระหว่างชั่วโมงทำงาน

การรักษาพยาบาล

การทานยาทำให้ลูกจ้างคนหนึ่งที่เป็นผู้บริหารระดับสูงอ่อนเพลียมากในตอนบ่ายเศษ เธอได้รับอนุญาตให้เข้างานเร็วขึ้นหนึ่งชั่วโมงและทำงานต่อให้เสร็จในตอนดึกผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์จากที่บ้าน

“ตารางการทำงานที่ยืดหยุ่นนี้ไม่ต่างจากตารางการทำงานของผู้ช่วยฝ่ายธุรการซึ่งเป็นแม่และต้องเลี้ยงลูกโดยลำพัง เธอไม่ได้เป็นคนพิการแต่มีลูกสองคน เธอได้รับอนุญาตให้เข้างานในตอนเช้าเร็วกว่าปกติหนึ่งชั่วโมงและเลิกงานเร็วพอที่จะทันไปรับและดูแลลูกหลังเลิกเรียน แล้วใช้คอมพิวเตอร์ทำงานต่อให้เสร็จหลังจากพาลูกๆ ขึ้นนอน”

แลรี เดล ผู้ประสานงานภาครัฐของเครือข่ายความเป็นผู้นำทางธุรกิจหลุยเซียน่า

โรคจิตเภท

หนุ่มคนหนึ่งซึ่งแพทย์วินิจฉัยว่าเป็นโรคจิตเภทได้ยินเสียงต่างๆ อยู่เสมอ ที่บริษัทรับทำความสะอาดพื้นซึ่งเขาทำงานอยู่นั้นมีคนเดินไปมามากมาย เพื่อช่วยเหลือชายหนุ่มคนนี้เขาได้รับอนุญาตให้ใส่หูฟังและฟังเพลงซึ่งช่วยให้เขามีสมาธิกับการทำงาน เขาทำงานดีเสียจนหัวหน้างานของเขารายงานว่าเขาเป็นพนักงานที่ฟังพาดูมากที่สุดและขยันทำงานที่สุดเท่าที่เคยจ้างมา เขาทำงานนี้มานานกว่าสิบปีแล้ว

“การอำนวยความสะดวกเช่นนี้ไม่ต่างนักจากสภาพของชายหนุ่มที่เป็นคนงานก่อสร้างและใส่หูฟังขณะทำงาน เขารู้จักงานของเขาและทำงานได้ในขณะฟังเพลงของศิลปินป๊อปหรือแร็ปคนล่าสุดทุกคน เขาไม่ใช่คนพิการ ดนตรีทำให้งานน่าสนใจขึ้นและสนุกกว่าเดิม”

แลรี เดล ผู้ประสานงานภาครัฐของเครือข่ายความเป็นผู้นำทางธุรกิจหลุยเซียน่า

ความปรวนแปรทางอารมณ์

ลูกจ้างในสำนักงานคนหนึ่งมีความปรวนแปรทางอารมณ์และมีปฏิสัมพันธ์กับความสว่างหรือความมืดของสภาพแวดล้อม สำนักงานของเธอทาด้วยสีที่สว่างและติดหลอดไฟเพิ่ม ทำให้เธอรู้สึกสบายใจขึ้นและประสบความสำเร็จในการทำงานเป็นอย่างมาก ผลงานของเธอทำให้หน่วยงานได้รับรางวัลอย่างต่อเนื่อง

“สตรีผู้นี้ไม่ต่างจากพนักงานอาวุโสที่บริษัทจำเป็นต้องจ้างและมีอายุได้ 45 ปีแล้วนัก เธอต้องการแสงสว่างมากขึ้น เพราะเธอไม่สามารถอ่านหนังสือที่มีขนาดตัวอักษรเท่ากับที่เธอเคยอ่านได้มาก่อน นี่เป็นความพิการหรือ ผมคิดว่าคงไม่มีใครตอบว่าใช่ แล้วบริษัทจะจัดแสงสว่างให้มากเท่าที่เธอต้องการเพื่อให้เธอทำงานได้สะดวกหรือไม่ ผมคิดว่าบริษัทจะจัดให้!”

แลรี เดล ผู้ประสานงานภาครัฐของเครือข่ายความเป็นผู้นำทางธุรกิจหลุยเซียน่า

เหล่านี้เป็นตัวอย่างบางประการที่แสดงให้เห็นว่าการอำนวยความสะดวกให้ลูกจ้างพิการนั้นทำได้ง่ายและไม่เสียค่าใช้จ่ายมากแต่อย่างใด บริษัทต่างๆ มีประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้างแต่ละคนอยู่แล้ว ตัวอย่างที่ยกมานี้สอนให้รู้ว่าคนมีความเจ็บป่วยทางจิตหรือคนพิการนั้นต้องการการอำนวยความสะดวกคล้ายกับที่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนไม่พิการต้องการนั่นเอง

ความพิการที่มองไม่เห็น

สำนักนโยบายการจ้างงานคนพิการ กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา

เว็บไซต์ www.dol.gov/odep

ดาวน์โหลดมาจาก www.dol.gov/odep/archives/ek00/hiddenemp.htm

กฎหมายคนพิการอเมริกา (Americans with Disabilities Act - ADA) นิยาม “ความพิการ” ว่าเป็นความบกพร่องอย่างใดอย่างหนึ่งที่ “จำกัดกิจกรรมสำคัญของชีวิตอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างไปเป็นอย่างมาก” แม้ความพิการบางอย่าง เช่น การไม่สามารถเดินได้ แขนขาขาดหรือพิการ หรือมีความบกพร่องทางการมองเห็นอย่างรุนแรง จะสังเกตเห็นได้ง่าย แต่ความพิการหลายอย่างไม่เป็นเช่นนั้น ตัวอย่างของความพิการที่มองไม่เห็นบางอย่างคือความพิการทางการเรียนรู้ โรคจิต โรคลมบ้าหมู โรคมะเร็ง โรคข้อต่ออักเสบ ความพิการทางปัญญา การบาดเจ็บทางสมองอย่างเรื้อรัง โรคเอ็ดส์ และโรคหอบหืด หลายคนไม่เชื่อว่าความพิการที่มองไม่เห็นเป็นความพิการที่แท้จริงซึ่งต้องการสิ่งอำนวยความสะดวก ความพิการที่มองไม่เห็นอาจเป็นข้อจำกัดในการทำหน้าที่ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการทำกิจกรรมที่สำคัญของชีวิตหนึ่งอย่างหรือหลายอย่างเหมือนกับความพิการที่มองเห็น การอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ที่มีความพิการซึ่งมองไม่เห็นสามารถรักษาลูกจ้างที่มีคุณค่าให้ทำงานต่อไปและเปิดโอกาสให้สามารถรับลูกจ้างคนใหม่ๆ เข้ามาได้ อีกด้วย

กฎหมาย ADA กำหนดให้มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างสมเหตุสมผลและตามความจำเป็นสำหรับความบกพร่องทุกอย่างที่ตรงตามนิยามของความพิการไม่ว่าจะเป็นความพิการที่มองเห็นหรือไม่ก็ตาม การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างสมเหตุสมผลนั้นจะต้องกำหนดเป็นรายกรณีเพื่อให้ตรงความต้องการของลูกจ้างและนายจ้างอย่างแท้จริง การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอาจมีตั้งแต่การทำให้คนพิการนั่งรถเข็นสามารถเข้าถึง อาคาร อุปกรณ์ หรือบริการต่างๆ ไปจนถึงการปรับโครงสร้างงาน การจัดตารางหรือปรับอุปกรณ์ การจัดตารางการทำงานอย่างยืดหยุ่น และการปรับวิธีการของงานต่างๆ

การอำนวยความสะดวกให้ลูกจ้างที่เป็นคนพิการมีแต่ให้ผลดี กล่าวคือนายจ้างมีแรงงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีเสถียรภาพ และมีความหลากหลาย คนพิการมีงานทำ และสังคมประหยัดเงินที่เคยต้องเสียเพื่อจัดสวัสดิการและบริการให้คนพิการ

ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างของการอำนวยความสะดวกซึ่งเกิดจากการปรึกษาหารือกันระหว่างลูกจ้างที่เป็นคนพิการ นายจ้าง และเครือข่ายอำนวยความสะดวกเรื่องงาน (Job Accommodation Network - JAN) ของสำนักนโยบายการจ้างงานคนพิการ JAN ให้คำแนะนำเรื่องการอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการและข้อกำหนดของกฎหมาย ADA แก่ธุรกิจและบุคคลโดยไม่คิดค่าบริการ⁹

ตัวอย่างของการอำนวยความสะดวกเหล่านี้มิได้หมายความว่าไม่มีทางแก้ไขปัญหาแต่เพียงเท่านี้ คุณสามารถขอคำแนะนำสำหรับปัญหาการอำนวยความสะดวกเฉพาะได้ โดยปรึกษาหารือกับลูกจ้างที่เกี่ยวข้องก่อนแล้วจึงโทรหา JAN

⁹ติดต่อ JAN ได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ 1-800-526-7234 (V/TTY) ในสหรัฐอเมริกา

สถานการณ์ พนักงานโรงโม่ลิ่งคนหนึ่งซึ่งมีความพิการทางปัญญาและมีปัญหาการใช้มือและนิ้วมีปัญหาเรื่องการทำควมสะอาดรองเท้าโม่ลิ่งที่ลูกค้านำมาคืน

ทางแก้ ผู้ให้บริการฝึกสอนงานในท้องถิ่นประดิษฐ์เครื่องมือที่ช่วยให้พนักงานคนนั้นจับรองเท้าหมุนอยู่กับแปรงแทนที่จะจับแปรงปัดรองเท้า

ค่าใช้จ่าย ไม่เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใดเพราะอุปกรณ์นั้นทำด้วยเศษไม้ที่เหลือจากโครงการอื่นๆ

สถานการณ์ ครูแนะแนวของโรงเรียนมัธยมคนหนึ่งเป็นโรคสมาธิสั้นและไม่ค่อยมีสมาธิในการทำงานเพราะโรงเรียนมีเสียงดัง

ทางแก้ โรงเรียนใช้หลอดไฟแทนกริ่งโทรศัพท์โดยที่หลอดไฟจะสว่างเมื่อมีสายเรียกเข้า ทำห้องทำงานแบบกันเสียงให้และจัดหาพัดลมตั้งพื้นให้เพื่อสร้างเสียงบรรยากาศแบบต่อเนื่อง

ค่าใช้จ่าย น้อยกว่า 600 เหรียญสหรัฐ

สถานการณ์ คนคุมเครื่องจักรเป็นโรคไขข้ออักเสบและมีปัญหาการเปิดปิดสวิตช์ควบคุมเครื่องจักร

ทางแก้ นายจ้างใช้ลูกบิดขนาดใหญ่กว่าและมีผิวนุ่มแทนสวิตช์ควบคุมขนาดเล็กและเอาถุงมือที่มีตุ่มจับกันลื่นให้ลูกจ้างคนนั้นใช้ ทำให้ลูกจ้างสามารถจับและหมุนลูกบิดได้สะดวกขึ้นและใช้แรงน้อยลง

ค่าใช้จ่าย ประมาณ 130 เหรียญ

สถานการณ์ พนักงานโกดังซึ่งมีหน้าที่รักษาและนำส่งพัสดุมีปัญหาเรื่องการทำงานหนักไม่ค่อยได้เพราะการรักษาโรคมะเร็งทำให้เขาอ่อนเพลีย

ทางแก้ นายจ้างหารถมอเตอร์ไซค์สามล้อให้ใช้เพื่อลดการเดิน นายจ้างยังจัดตำแหน่งพัสดุในโกดังใหม่เพื่อลดการปีนและเอื้อม

ค่าใช้จ่าย 3,000 เหรียญ

สถานการณ์ อากาศร้อนทำให้พนักงานที่เป็นโรคหอบหืดมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงานเดิมน้ำมันเครื่องบินและชนล้มภาระนอกอาคาร

ทางแก้ นายจ้างให้พนักงานคนนั้นทำงานกะเที่ยงคืนและให้ทำงานในตำแหน่งที่อยู่ทั้งในและนอกอาคาร

ค่าใช้จ่าย 0 เหรียญ

สถานการณ์ ที่ปรึกษาทางโทรศัพท์ซึ่งมีการบาดเจ็บทางสมองอย่างเรื้อรังสูญเสียความทรงจำชั่วคราวและมีปัญหาการรับรู้ความแตกต่างด้วยการได้ยินทำให้มีปัญหาในการบริการคำขอข้อมูลทางโทรศัพท์ การป้อนข้อมูลใส่เครื่องคอมพิวเตอร์ของเธอ และการปฏิบัติตามคำสั่งทางวาจา

ทางแก้ นายจ้างจัดหาฉากเก็บเสียงให้ซึ่งจะช่วยลดเสียงรบกวนและสิ่งที่ทำให้ไขว่เขวต่างๆ และตั้งเสียงกริ่งโทรศัพท์ใหม่เพื่อให้ลูกจ้างคนนั้นสามารถแยกเสียงระหว่างเสียงโทรศัพท์ของเธอกับเสียงโทรศัพท์ของคนอื่นๆ ที่อยู่บริเวณเดียวกัน นายจ้างใส่แผ่นลดแสงที่เครื่องคอมพิวเตอร์เพื่อลดการสะท้อนของภาพที่จอและป้องกันไม่ให้เวียนศีรษะและเหนื่อยล้า มีการทำคำสั่ง กำหนดการประชุมประจำวัน และกำหนดการของกิจกรรมต่างๆ เป็นลายลักษณ์อักษรให้ลูกจ้างคนนั้น

ค่าใช้จ่าย 345 เหรียญ

สถานการณ์ ผู้จัดการสำนักงานคนหนึ่งซึ่งเคยได้รับการรักษาโรคเครียดและโรคซึมเศร้ามีปัญหาเกี่ยวกับการรักษาสมรรถนะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันกำหนดการที่สำคัญ

ทางแก้ เธอปรึกษาปัญหาการทำงานกับหัวหน้า นายจ้างช่วยเหลือโดยอนุญาตให้เธोजัดตารางทำงานในเวลาที่คุณอื่นหยุดในแต่ละสัปดาห์เพื่อที่จะได้ทำงานโดยไม่มีสิ่งรบกวน นอกจากนี้เธอยังได้รับอนุญาตให้มีตารางเวลาที่ยืดหยุ่นเพื่อที่จะได้มีเวลาไปพบที่ปรึกษาและออกกำลังกาย หัวหน้างานอบรมเพื่อนร่วมงานของลูกจ้างคนนั้นให้รู้จักวิธีการจัดการกับความเครียดและแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับโครงการช่วยเหลือลูกจ้างให้ผู้จัดการสำนักงานคนนั้นทราบ

ค่าใช้จ่าย 0 เหรียญ

สถานการณ์ ผู้สำรวจและประเมินความเสียหายของบริษัทประกันคนหนึ่งแพ้ยางและฟอร์มัลดีไฮด์จากผลิตภัณฑ์กระดาษที่นายจ้างของเขาใช้

ทางแก้ นายจ้างมอบถุงมือผ้าฝ้ายให้ลูกจ้างคนนั้นใช้จับกระดาษและเปลี่ยนไปใช้กระดาษรีไซเคิลที่ไม่มีสารคลอรีนและใช้หมึกที่ผลิตจากน้ำมันพืช

ค่าใช้จ่าย ค่ากระดาษและหมึกเพิ่มขึ้นปีละประมาณ 130 เหรียญ ถุงมือราคา 10 เหรียญ

สถานการณ์ ตัวแทนเรียกร้องค่าชดเชยคนหนึ่งเป็นโรคลูปัสและมีปฏิกิริยากับแสงจากหลอดฟลูออเรสเซนต์ในสำนักงานและรังสีจากจอคอมพิวเตอร์ของเขา

ทางแก้ นายจ้างแก้ไขแสงไฟฟลูออเรสเซนต์เหนือศีรษะให้มีช่วงความยาวคลื่นกว้างโดยใช้แผ่นกรองแสงที่มีขนาดพอดีกับช่องหลอดไฟเดิมและจัดหาจอคอมพิวเตอร์แบบไม่กะพริบและแผ่นกรองแสงให้ลูกจ้างคนนั้นใช้

ค่าใช้จ่าย ประมาณ 1,065 เหรียญ

สถานการณ์ อาจารย์มหาวิทยาลัยที่ทำงานแบบไม่เต็มเวลาและเป็นโรคแอสเพอร์เกอร์ ซินโดรม (โรคทางประสาทที่มีปัญหาความสัมพันธ์ทางสังคมและมีพฤติกรรมซ้ำและความสนใจที่จดจ่ออยู่กับบางสิ่ง) มีปัญหาการรับรู้ความแตกต่างด้วยการได้ยิน ซึ่งทำให้เธอไม่สามารถตัดสินใจในทันทีได้ ทำให้เธอมีปัญหาเมื่อมีการประชุมและประเมินผลงานประจำปี และทำให้เธอไม่สามารถทำโครงการได้ตามกำหนด

ทางแก้ ลูกจ้างคนนี้ได้รับอนุญาตให้จัดบันทึกในการประชุมพนักงานและถ้าได้รับคำถามระหว่างการประชุมก็สามารถเขียนคำตอบให้ผู้ร่วมประชุมทุกคนภายในเวลาที่ผู้ร่วมประชุมเห็นพ้องกัน ลูกจ้างคนนี้ยังได้รับสำเนาของวาระการประชุม การประเมินผลงานประจำปี และความคาดหวังสำหรับโครงการต่างๆ ก่อนเข้าประชุมกับผู้อื่น ดังนั้นจึงสามารถตั้งคำถามและให้คำตอบในเรื่องต่างๆ อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรได้

ค่าใช้จ่าย 0 เหรียญ

สถานการณ์ พนักงานควบคุมเครื่องจักรคนหนึ่งซึ่งติดเชื้อเอชไอวีมีปัญหาเกี่ยวกับการจำขั้นตอนการเปลี่ยนชิ้นส่วนของเครื่องจักรที่เขาใช้

ทางแก้ นายจ้างให้ลูกจ้างคนนี้มีรายการช่วยจำและรายละเอียดที่เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรซึ่งบอกขั้นตอนการเปลี่ยนชิ้นส่วนของเครื่องจักร

ค่าใช้จ่าย 0 เหรียญ

การท่องเที่ยวที่ปราศจากอุปสรรค

กองการขนส่งและการท่องเที่ยว UNESCAP

เว็บไซต์ www.unescap.org/ttdw

ดาวน์โหลดมาจาก www.unescap.org/ttdw/Publications/TPTS_pubs/pub_2316/pub_2316_tor.pdf

ภาคธุรกิจได้พิสูจน์แล้วว่า การจ้างงานคนพิการนั้นเป็นสิ่งสำคัญเพราะพวกเขาเข้าใจตลาดที่มีมูลค่าหลายพันล้านเหรียญแต่ถูกมองข้ามอย่างถ่องแท้ หนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีตลาดผู้บริโภคกลุ่มนี้เป็นตลาดที่สำคัญที่สุดและธุรกิจบางชนิดจะได้ประโยชน์จากตลาดนี้คืออุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

เมื่อคนพิการได้งานทำมากขึ้นทั่วโลกพวกเขากำลังกลายเป็นกลุ่มผู้บริโภคที่เดินทางท่องเที่ยว เล่นกีฬา และใช้ผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจอย่างอื่นมากขึ้นเรื่อยๆ งานวิจัยของมหาวิทยาลัยดีคินที่ออสเตรเลียพบว่าคนพิการมากกว่า 100 ล้านคนทั่วโลกมีรายได้ที่สามารถใช้จ่ายได้ พวกเขาเป็นตลาดเฉพาะที่ผู้ให้บริการท่องเที่ยวกำลังพยายามเข้าหามากขึ้นเพื่อแสวงความได้เปรียบในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก กลยุทธ์หนึ่งซึ่งใช้ดึงดูดตลาดนี้ได้สำเร็จคือการจ้างผู้ให้บริการที่เป็นคนพิการ

ความต้องการเดินทางท่องเที่ยวของคนพิการได้รับการจัดให้อยู่ในประเภทของ “การท่องเที่ยวที่ปราศจากอุปสรรค” การท่องเที่ยวที่ปราศจากอุปสรรคไม่เพียงแต่ดึงดูดคนพิการเท่านั้นแต่ยังดึงดูดครอบครัวและเพื่อนของคนพิการด้วย และสิ่งนี้ใกล้เคียงกับความต้องการเดินทางท่องเที่ยวของคนพิการนั้นก็คือความต้องการเดินทางท่องเที่ยวของคนสูงอายุที่มีขีดจำกัดทางการเคลื่อนไหวและครอบครัวที่มีเด็กเล็กซึ่งเป็นตลาดใหญ่

ภูมิภาคหลักแห่งการท่องเที่ยวอย่างทวีปอเมริกาเหนือ ยุโรป และออสเตรเลียตระหนักแล้วว่าคนพิการตลอดจนเพื่อนและครอบครัวของคนพิการเป็นตลาดผู้บริโภคขนาดใหญ่ซึ่งมีศักยภาพ ในภูมิภาคเหล่านี้การท่องเที่ยวที่ปราศจากอุปสรรคให้ความสนใจตลาดเฉพาะที่มีอำนาจ การหาและอำนวยความสะดวกให้ตลาดเฉพาะนี้ในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะดึงดูดนักท่องเที่ยวมาจากภูมิภาคหลักแห่งการท่องเที่ยวให้ได้มากขึ้น

โดยทั่วไปแล้วการเข้าใช้ได้นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้คนพิการรู้สึกมั่นใจพอที่จะไปใช้เวลาและเงินอยู่ที่จุดหมายปลายทางสักแห่ง อุปสรรคของนักเดินทางที่เป็นคนพิการมีอยู่หลายรูปแบบในประเภทหลักสามประเภทดังนี้

- การเข้าถึงทางกายภาพ ซึ่งเกี่ยวข้องกับคนที่มีความบกพร่องทางการเคลื่อนไหว (เช่น คนที่นั่งรถเข็น) และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ทางลาด ราวจับ เคาน์เตอร์ต่ำ และลิฟต์
- การเข้าถึงเกี่ยวกับความรู้สึกสัมผัส ซึ่งเกี่ยวข้องกับคนที่มีความบกพร่องทางการได้ยินหรือการมองเห็น และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น เครื่องหมายที่สื่อทางสัมผัสได้ ราวจับ สัญญาณที่เป็นเสียงและภาพสำหรับลิฟต์ และระบบเตือนภัยต่างๆ
- การเข้าถึงด้านการสื่อสาร ซึ่งเกี่ยวข้องกับคนที่มีปัญหาการสื่อสารทางภาษาเขียน ภาพ และคำพูด และอาจจำเป็นต้องฝึกพนักงานให้รู้จักการสื่อสารหลายวิธี ผู้ให้บริการท่องเที่ยวหลายรายอาจมีความสามารถเช่นนี้อยู่แล้วเพราะการสื่อสารกับคนจากต่างวัฒนธรรมและต่างประเทศจำเป็นต้องใช้ทักษะการสื่อสารหลายวิธีอยู่แล้ว

แม้จะมีตลาดเฉพาะนี้และมีความต้องการของผู้บริโภคที่มีอำนาจในตลาดนี้ก็ตามแต่ผู้ให้บริการท่องเที่ยวส่วนใหญ่ในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ปราศจากอุปสรรค สถานที่ท่องเที่ยวและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การท่องเที่ยวจำนวนมากยังไม่สามารถใช้ได้กับทุกคนและพนักงานของพวกเขาก็ไม่ได้รับการฝึกอบรมเรื่องความพิการ อย่างไรก็ตามผู้ให้บริการที่เห็นความต้องการของผู้บริโภคกลุ่มนี้และได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นแล้วดังรายชื่อต่อไปนี้จะบอกคุณได้ว่าการกระทำดังกล่าวทำให้เกิดผลดี

- โรงแรมฮิลตัน อะดีเลต ออสเตรเลีย
เว็บไซต์ www.hilton.com
- เซนเบอร์นาร์ด บีช รีสอร์ท เกาะบันตายน ประเทศฟิลิปปินส์
เว็บไซต์ www2.mozcom.com/~fhl
- ธารา ป่าตอง บีช รีสอร์ท ภูเก็ต ประเทศไทย
เว็บไซต์ www.tharapatong.com
- ทรานส์ไอแลนด์ แท็กซี่ จำกัด ประเทศสิงคโปร์
- บริษัทนำเที่ยวชื่อ ไทม์เลส เอ็กซ์เคอร์ชั่น ประเทศอินเดีย
เว็บไซต์ www.timelessexcursions.com
- บริษัทนำเที่ยวชื่อ นาฟโย เนपाल ประเทศเนपाल
เว็บไซต์ www.navyonepal.com
- ไชน่า ยูนาน เอ็กซ์พลอเรชั่น ทราเวล เซอร์วิส ประเทศจีน
เว็บไซต์ www.toptrip.cc/tour_disabled.htm
- แอคเซสสิเบิล กิวิ ทัวร์ส ประเทศนิวซีแลนด์
เว็บไซต์ www.tours-nz.com

บริษัท แอคเซสสิเบิล เจอร์นีส (Accessible Journeys, Inc) เป็นผู้ประกอบการในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ให้บริการเป็นที่ปรึกษาเพื่อวางแผนการท่องเที่ยวและจองบัตรโดยสารแก่บริษัทรับจองบัตรโดยสารและที่พักรับได้ซึ่งได้รับใบอนุญาตของ IATA ARC และ CLIA คุณสามารถศึกษารายละเอียดของบริการต่างๆสำหรับบริษัทรับจองบัตรโดยสารและที่พักรับได้และผู้ประกอบการนำเที่ยวได้ที่เว็บไซต์ของผู้ประกอบการรายนี้คือ www.disabilitytravel.com

ผู้เข้าร่วมการท่องเที่ยวสำหรับคนพิการในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (เมื่อเดือนกันยายนพ.ศ.2543 ที่บาห์ลี) เห็นพ้องกันว่าผู้ให้บริการควรส่งเสริมการท่องเที่ยวที่ปราศจากอุปสรรคโดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ทำโครงการภายในบริษัทเพื่อสร้างจิตสำนึก ความเข้าใจ และทักษะเพื่อจะได้บริการคนพิการได้ดีขึ้น
2. สื่อสารกับคนพิการและองค์กรของคนพิการมากขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่ต้องการและเชื่อถือได้เพื่อจะได้พัฒนาบริการการท่องเที่ยวและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่หลากหลายได้ดีขึ้น
3. ส่งเสริมให้ผู้ให้บริการท่องเที่ยวทำเว็บไซต์ที่ใช้ได้กับให้คนพิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนตาบอด
4. ให้คนพิการที่มีประสบการณ์และทักษะที่จำเป็นร่วมสำรวจทางเข้าอาคารต่างๆ และให้เป็นวิทยากรและที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาบริการท่องเที่ยว
5. บรรจุเรื่องการท่องเที่ยวที่ปราศจากอุปสรรคไว้ในวาระการประชุมตามปกติของตน
6. ให้คุณสมบัติเรื่องการเข้าใช้บริการได้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการจัดอันดับโรงแรมและภัตตาคารต่างๆ

อภิธานศัพท์

การปรับเปลี่ยน
หรือการอำนวยความสะดวก
(Adjustment or accommodation)

การปรับงานซึ่งรวมถึงการปรับและดัดแปลงเครื่องจักรและอุปกรณ์และ/หรือ การปรับเปลี่ยนเนื้อหา งาน องค์ประกอบของงาน และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของการทำงานเพื่อจัดทางเข้าสถานประกอบการและเวลาทำงานซึ่ง สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ

การบริหารจัดการเรื่องความพิการ
(Disability management)

กระบวนการในสถานประกอบการซึ่งคิดขึ้นเพื่อสนับสนุนการจ้างงานคนพิการ โดยประสานความพยายามเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล จัด สภาพแวดล้อมสำหรับการทำงานให้เหมาะสม ตอบสนองความต้องการของ กิจการ และปฏิบัติตามกฎหมาย

คนพิการ
(Disabled person)

คนซึ่งเสียโอกาสที่จะได้ กลับสู่ รักษา และเจริญก้าวหน้าในการจ้างงาน ที่เหมาะสมไปเป็นอย่างมากเนื่องด้วยความบกพร่องทางกาย ความรู้สึกสัมผัส ปัญญา หรือจิตซึ่งได้รับการพิสูจน์แล้วอย่างเหมาะสม

การเลือกปฏิบัติ
(Discrimination)

การแบ่งแยก การกีดกันออกไป หรือความชอบซึ่งเกิดจากเหตุผลบางอย่างที่ ทำลายหรือลดความเสมอภาคทางโอกาสหรือทางการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจ้าง งานหรืออาชีพ มาตรฐานทั่วไปที่ทำให้เกิดการแบ่งแยกเนื่องด้วยเหตุผลต้อง ห้ามถือเป็นการเลือกปฏิบัติในทางกฎหมาย ทศนคติเฉพาะของผู้มีอำนาจใน ภาครัฐหรือบุคคลในภาคเอกชนซึ่งไม่ยุติธรรมกับบุคคลหรือสมาชิกของกลุ่ม ใดกลุ่มหนึ่งเนื่องด้วยเหตุผลต้องห้ามถือเป็นการเลือกปฏิบัติในทางปฏิบัติ การเลือกปฏิบัติทางอ้อมหมายถึงสถานการณ์ กฎระเบียบ หรือการปฏิบัติที่ ดูเหมือนจะเป็นกลางแต่แท้จริงแล้วเกิดจากการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมกับ บุคคลที่มีลักษณะบางอย่าง การแบ่งแยกหรือความชอบที่อาจเกิดจากการ ใช้มาตรการคุ้มครองและช่วยเหลือพิเศษเพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะ ของคนพิการไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ

นายจ้าง
(Employer)

บุคคลหรือองค์กรหนึ่งซึ่งจ้างผู้ทำงานด้วยสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรหรือ วาจาซึ่งกำหนดสิทธิและหน้าที่ของทั้งสองฝ่ายตามกฎหมายและวิธีปฏิบัติของ ประเทศ รัฐบาล ผู้มีอำนาจในภาครัฐ และบริษัทเอกชนตลอดจนบุคคลต่างๆ อาจเป็นนายจ้างได้

แผนการช่วยเหลือลูกจ้าง
(Employee assistance programme)

แผนการ (ที่นายจ้างและองค์กรลูกจ้างดำเนินการร่วมกัน หรือที่นายจ้างหรือ องค์กรลูกจ้างดำเนินการโดยลำพัง) ซึ่งให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ทำงานและ ในหลายโอกาสให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกในครอบครัวของผู้ทำงานซึ่งมี ปัญหาที่อาจทำให้บุคคลเกิดความกังวลใจหรืออาจกระทบความสามารถใน การทำงานในที่สุด

องค์กรนายจ้าง
(Employers' organization)

องค์กรที่มีสมาชิกเป็นนายจ้าง สมาคมของนายจ้าง หรือทั้งสองอย่าง และตั้ง ขึ้นเพื่อคุ้มครองและส่งเสริมผลประโยชน์ของสมาชิกและให้บริการแก่สมาชิก ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานเป็นสำคัญ

โอกาสที่เท่าเทียมกัน
(Equal opportunity)

สิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับบุคคลทุกคนในการที่จะได้งานทำ ฝึกอาชีพ และประกอบอาชีพบางอย่างโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติและเป็นไปตามมาตราที่ 4 ของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่159

ความบกพร่อง
(Impairment)

การสูญเสียหรือความผิดปกติของการทำงานของจิต อวัยวะ หรือร่างกายรวมทั้งระบบต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานของจิต

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
(International Labour Standards)

หลักการและมาตรฐานในเรื่องที่เกี่ยวกับแรงงานทั้งหมดที่การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งเป็นองค์กรไตรภาคี(ประกอบด้วยรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้าง) ใช้ มาตรฐานเหล่านี้อยู่ในรูปของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะนำ อนุสัญญาต่างๆ ที่รัฐสมาชิกให้สัตยาบันมีผลบังคับให้ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในอนุสัญญา ข้อแนะนำเป็นเครื่องมือที่ไม่มีผลบังคับใช้แต่ให้แนวทางสำหรับนโยบาย กฎหมาย และการปฏิบัติ

การปรับเปลี่ยนที่เกี่ยวกับงาน
(Job adaptation)

การปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขแบบของเครื่องมือ เครื่องจักร สถานประกอบการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคลหนึ่ง อาจหมายรวมถึงการปรับองค์ประกอบของงาน ตารางการทำงาน ลำดับของงาน และแบ่งงานออกเป็นส่วนๆ ที่ทำได้ง่าย

การวิเคราะห์งาน
(Job analysis)

การทำรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ของงานหนึ่งและทักษะที่ต้องใช้ เป็นรายละเอียดที่ระบุว่าผู้ทำงานต้องทำอะไรบ้าง ต้องทำอย่างไร และต้องใช้ทักษะใดในการทำงานนั้น การวิเคราะห์นี้อาจรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับเครื่องมือและเครื่องจักรที่ใช้ การวิเคราะห์งานมักเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการจัดหางาน

การรักษางาน
(Job retention)

การยังคงอยู่กับนายจ้างคนเดิมและมีหน้าที่หรือสภาพการจ้างงานที่เหมือนเดิมหรือต่างไปจากเดิม รวมทั้งการกลับมาหลังจากขาดงานไปช่วงหนึ่งโดยที่ ได้รับค่าจ้างหรือไม่ได้รับค่าจ้าง

การรวมคนพิการในกิจกรรมกระแสหลัก
(Mainstreaming)

การรับคนพิการเข้าสู่การจ้างงาน การศึกษา การฝึกอบรม และทุกส่วนของสังคม

องค์กรของคนพิการ
(Organization of persons with disabilities)

องค์กรต่างๆ ที่ทำการแทนคนพิการและรณรงค์เพื่อสิทธิของคนพิการ อาจเป็นองค์กรของคนพิการหรือองค์กรสำหรับคนพิการก็ได้

การกลับเข้าทำงาน
(Return to work)

กระบวนการที่สนับสนุนให้ผู้ทำงานคนหนึ่งกลับเข้าทำงานหลังจากขาดงานเนื่องจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย

<p>การฟื้นฟูอาชีพ (Vocational rehabilitation)</p>	<p>กระบวนการที่ทำให้คนพิการสามารถได้ รักษา และเจริญก้าวหน้าในการจ้างงานที่เหมาะสม และด้วยเหตุนี้จึงส่งเสริมคนพิการให้เข้าเป็นหรือกลับเข้าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม</p>
<p>ผู้ทำงาน/ลูกจ้าง (Worker/employee)</p>	<p>บุคคลใดก็ตามที่ทำงานเพื่อค่าจ้างหรือเงินเดือนและบริการนายจ้างคนหนึ่ง การจ้างงานเป็นไปตามสัญญาบริการที่ทำเป็นลายลักษณ์อักษรหรือทำด้วยวาจา</p>
<p>สภาพการทำงาน (Working conditions)</p>	<p>ปัจจัยต่างๆ ที่กำหนดสถานการณ์ของการทำงานของผู้ทำงาน อันได้แก่ ชั่วโมงทำงาน องค์ประกอบของงาน เนื้อหาของงาน บริการด้านสวัสดิการ และมาตรการที่ใช้เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพที่เกี่ยวกับการทำงานของผู้ทำงาน</p>
<p>สภาพแวดล้อมของการทำงาน (Working environment)</p>	<p>สถานประกอบการและสถานการณ์ต่างๆ ที่มีการทำงานเกิดขึ้น ตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของ ผู้ทำงาน</p>
<p>สถานประกอบการ (Workplace)</p>	<p>สถานที่ทุกแห่งซึ่งคนที่ได้งานทำต้องอยู่หรือไปเพื่อทำงานและอยู่ในการควบคุมทางตรงหรือทางอ้อมของนายจ้าง เช่น สำนักงาน โรงงาน ไร่ สถานที่ก่อสร้าง เรือ และที่อยู่อาศัยของเอกชน เป็นต้น</p>
<p>ที่ทำงาน (Workstation)</p>	<p>บริเวณในสำนักงานหรือโรงงานที่บุคคลหนึ่งทำงาน ซึ่งรวมถึงโต๊ะทำงานหรือพื้นที่ซึ่งใช้ทำงาน เก้าอี้ อุปกรณ์ และสิ่งอื่นๆ</p>
<p>การทดลองงาน (Work trial)</p>	<p>กิจกรรมการทำงานที่จัดให้ทำเพื่อจะได้มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างหนึ่งหรือเพื่อทดสอบความเหมาะสมที่จะได้ทำงานอย่างหนึ่ง</p>

โปรดยกตัวอย่างที่บริษัทของคุณ

เราอยากทราบว่าบริษัทของคุณมีนโยบายเกี่ยวกับความพิการอย่างไรหรือมีตัวอย่างของการรับคนพิการเข้าเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงานของคุณหรือไม่ โปรดติดต่อ

Debra Perry
ILO Disability Programme
Skills and Employability Department
International Labour Office
4, Route des Morillons
CH-1211 Geneva, Switzerland
โทรศัพท์ +4122.799.6258
โทรสาร +4122.799.6310
อีเมล disability@ilo.org

Barbara Murray
ILO Disability Programme
Skills and Employability Department
International Labour Office
4, Route des Morillons
CH-1211 Geneva, Switzerland
โทรศัพท์ +4122.799.6376
โทรสาร +4122.799.7650
อีเมล disability@ilo.org

คู่มือแหล่งข้อมูลเล่มนี้ประกอบไปด้วยข้อมูลที่จะช่วยให้ภาคธุรกิจและองค์กรต่างๆ ที่ต้องการประโยชน์ทางธุรกิจจากการรับสมัคร การจ้าง และการรับพนักงานมีการจากการทำงานกลับเข้าทำงาน คู่มือเล่มนี้ได้รวบรวมแหล่งข้อมูล และตัวอย่างการปฏิบัติที่ดี วัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้บรรดานายจ้างในภูมิภาคนี้มีความรู้เกี่ยวกับลูกจ้างพิการและเหตุผลทางธุรกิจในการจ้างงานคนเหล่านี้มากขึ้น



องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ชั้น 10 อาคารสหประชาชาติ
ตู้ไปรษณีย์ 2-349 ถนนราชดำเนินนอก
กรุงเทพมหานคร 10200 ประเทศไทย

โทรศัพท์: +662 288 1234

โทรสาร: +662 288 3062

อีเมล: abilityasia@ilo.org

เว็บไซต์: <http://www.ilo.org/abilityasia>

www.ilo.org/asia

DECENT WORK

A better world starts here.



ISBN 978-92-2-823262-2