



International
Labour
Organization

การจัดการเพื่อ สนับสนุนคนพิการ ในสถานประกอบการ

การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการ
ในสถานประกอบการ

แนวปฏิบัติของไอแอลโอ

การจัดการเพื่อสนับสนุน คนพิการในสถานประกอบการ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ลิขสิทธิ์ © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2553

พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2553

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

ห้องสมุด สถาบัน และผู้ใช้อื่นๆ ซึ่งจดทะเบียนกับองค์กรต่าง ๆ ที่ทำงานด้านสิทธิการทำซ้ำ สามารถถ่ายเอกสาร สิ่งพิมพ์ได้ตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตที่ออกไว้ให้กับองค์กรเหล่านี้ ท่านสามารถค้นหาองค์กร ที่ทำงานด้านสิทธิการทำซ้ำในประเทศของท่านได้ที่ www.ifrro.org

การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ : แนวปฏิบัติของไอแอลโอ / สำนักงานกลุ่มประเทศเอเชีย ตะวันออก องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. – กรุงเทพฯ ฯ : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2553

xii, 39 หน้า

ISBN 9789228232219, 9789228232226 (web pdf)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำนักงานกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออก

code of practice / disabled worker / rights of the disabled / human resources management

15.04.3

มีฉบับภาษาอังกฤษ: *Managing disability in the workplace: ILO code of practice* (ISBN 9221116395), เจนีวา, 2545, ภาษาฝรั่งเศส: *La gestion du handicap sur le lieu de travail: recueil directives pratiques du BIT* (ISBN 9222116399), เจนีวา, 2545, และภาษาสเปน: *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo: repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT* (ISBN 9223116392), เจนีวา, 2545.

ILO Cataloguing in Publication Data

รูปแบบการนำเสนอในสิ่งพิมพ์ของ ILO เป็นไปตามแนวปฏิบัติของสหประชาชาติ และการนำเสนอข้อมูลต่างๆ มิได้แสดงถึงความเห็นใดๆ ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของประเทศ พื้นที่ หรือเขตการปกครอง หรืออำนาจการปกครองใดๆ หรือเกี่ยวกับการกำหนดแนวเขตชายแดนใดๆ

ผู้เขียนรับผิดชอบความเห็นที่แสดงไว้ในบทความ 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 ตู๊ไปรษณีย์ 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

พิมพ์ในประเทศไทย

คำนำ

คนพิการมีความพิการที่หลากหลาย ตั้งแต่ความพิการทางกาย ทางประสาทสัมผัส ทางสติปัญญาหรือทางจิตใจ ซึ่งอาจเป็นมาโดยกำเนิดหรือเกิดขึ้นในวัยเด็ก วย แรก รุน หรือ ช่วง ชี วิ ต หลัง จาก นั้น ใน ขณะ ก ำ ลั ง ตี ก ษา เ ล ำ เ ร ย ึ น หรือ ก ำ ลั ง ต ำ ก ำ น ใน บ ำ ง ร ำ ย ค ว ำ ม พ ิ ก ำ ร อ ำ จ มี ผล กระทบ ต ่อ ค ว ำ ม ส ำ ม ำ ร ธิ ใน ก ำ ร ต ำ ก ำ น และ ก ำ ร มี ส ำ ม ร วั ม ใน ส ำ ง ค ม เ พ ็ ง เล ็ ก น ็ อ ย แต่ ใน บ ำ ง ก ร ณี อ ำ จ มี ผล กระทบ ม ำ ก ซึ่ง ต ็ อ ง อ ำ ค ั ย ะ บ บ ส ัน บั ส ุ น ุ ช ่วย เ ล ื อ เ พ ็ ม ข ึ ึ น

โลกทุกวันนี้มีคนพิการร่วมอยู่ในกำลังแรงงานและสร้างคุณประโยชน์ที่ทุกระดับ แต่กระนั้นก็ยังมีความพิการอีกจำนวนมากที่ต้องการทำงาน แต่ขาดโอกาสเนื่องจากอุปสรรคหลายอย่าง

การว่างงานในหมู่คนพิการซึ่งอยู่ในวัยทำงานทั่วโลกจำนวน 386 ล้านคน¹ จึงสูงกว่าของบุคคลในวัยทำงานทั่วไปมากนัก² ในขณะที่ความเติบโตทางเศรษฐกิจสามารถเพิ่มโอกาสในการจ้างงานได้ แนวปฏิบัติฉบับนี้¹ ได้ให้แนวทางตัวอย่างที่จะช่วยให้นายจ้างสามารถใช้ประโยชน์จากทักษะและศักยภาพของคนพิการภายใต้บริบทของประเทศตนเอง ณ ปัจจุบันได้เช่นกัน

คนพิการไม่ใช่เพียงแต่มีความสำคัญในการทำคุณประโยชน์ให้แก่เศรษฐกิจของชาติเท่านั้น แต่การจ้างงานคนพิการยังสามารถช่วยลดต้นทุนในการจัดระบบสิทธิประโยชน์สำหรับคนพิการ ตลอดจนอาจช่วยลดความยากจนได้ ทั้งนี้มี

¹ จากการประชุมขององค์การอนามัยโลกพบว่ามีคนพิการคิดเป็นร้อยละ 10 ของประชากรโลก หรือ 610 ล้านคน ในจำนวนนี้ 386 ล้านคนมีอายุระหว่าง 15 ถึง 64 ปี (UN: World Population Prospects, 1998 Revision, New York, 1999)

² อัตราการว่างงานต่างกันตั้งแต่ร้อยละ 13 ในสหราชอาณาจักร ซึ่งสูงเป็นสองเท่าของคนที่ว่างจนถึงร้อยละ 18 ในประเทศเยอรมัน และประมาณร้อยละ 80 ในประเทศกำลังพัฒนาหลายประเทศ

การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ

เหตุผลที่น่ารับฟังในการจ้างงานคนพิการ กล่าวคือคนกลุ่มนี้มักมีคุณสมบัติที่เหมาะสมสำหรับงานบางงานโดยเฉพาะ ดังนั้นจึงน่าจะเป็นผลดีสำหรับนายจ้างที่จะยังคงว่าจ้างคนพิการที่เกิดจากการทำงานต่อไป เพื่อเก็บรักษาความเชี่ยวชาญที่เกิดจากการฝึกฝนจากการทำงานนั้นไว้

องค์กรหลายแห่งล้วนมีเครือข่ายของตน ทั้งฝ่ายองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างตลอดจนองค์กรคนพิการ ซึ่งสามารถร่วมมือกันอำนวยความสะดวกในการจ้างงาน การคงสภาพการจ้างงาน และการให้โอกาสคนพิการกลับไปทำงานใหม่ โดยกำหนดขึ้นเป็นมาตรการ เช่น แดงการณนโยบาย ข้อแนะนำและการให้บริการสนับสนุน

การจัดทำแนวปฏิบัติฉบับนี้มุ่งเพื่อให้แนวทางแก่นายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้ประกอบการขนาดใหญ่ ขนาดกลางหรือขนาดเล็ก ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในประเทศกำลังพัฒนาและประเทศอุตสาหกรรมก้าวหน้า ให้สามารถกำหนดกลยุทธ์ที่ส่งผลดีในการจัดการปัญหาเรื่องความพิการที่เกี่ยวข้องกับที่ทำงานได้

แม้ว่าแนวปฏิบัตินี้มุ่งให้ความสำคัญกับนายจ้างเป็นหลัก แต่รัฐบาลควรมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดกรอบกฎหมายและนโยบายทางสังคม เพื่อให้การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการ ยิ่งกว่านั้นการมีส่วนร่วมและพันธะสัญญาของคนพิการเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้แนวปฏิบัตินี้สัมฤทธิ์ผล

เนื้อหาของแนวปฏิบัตินี้ นำมาจากหลักการของเครื่องมือและความเคลื่อนไหวระหว่างประเทศ (ตามรายชื่อในภาคผนวก 1 และ 2) ซึ่งมุ่งส่งเสริมการทำงานที่ปลอดภัยและคำนึงถึงสุขภาพของคนพิการโดยถ้วนหน้า แนวปฏิบัตินี้ไม่มีผลผูกพันตามกฎหมายและมีไว้เพื่อการนำมาใช้แทนหรือเพื่อยกเลิกกฎหมายแห่งชาติ เจตนารมณ์ของแนวปฏิบัตินี้คือการนำมาใช้ประกอบบทบัญญัติแห่งชาติ ตามเงื่อนไขและสถานการณ์ของประเทศนั้นๆ

แนวปฏิบัติฉบับนี้มีการลงมติรับรองเป็นเอกฉันท์ในที่ประชุมไตรภาคีของผู้เชี่ยวชาญที่ เจนีวา ระหว่างวันที่ 3-12 ตุลาคม 2544 โดยการประชุมคณะกรรมการประสานการของไอแอลโอครั้งที่ 277 (มีนาคม 2543) ผู้เชี่ยวชาญในที่ประชุมมาจากการแต่งตั้งโดยการปรึกษาหารือกับผู้แทนรัฐบาล นายจ้าง และ ลูกจ้างในคณะกรรมการประสานการของไอแอลโอ ตามรายชื่อดังต่อไปนี้

ผู้เชี่ยวชาญจากการหารือกับฝ่ายรัฐบาล

นาง คริสทีน แลงส์ฟอร์ด ผู้อำนวยการ แผนกผลลัพท์การจ้างงาน ฝ่ายปฏิรูปบริการคนพิการ กรมการบริการ ครอบครัวและชุมชน เมืองแคนเบอร์รา ออสเตรเลีย

นาย ไมเคิล คาร์ลตัน กรรมการฝ่ายอุทธรณ์ คณะกรรมการค่าทดแทนสำหรับลูกจ้าง แห่งบริติชโคลัมเบีย บริติชโคลัมเบีย แคนาดา

นาง ลูเซอา วีวองโก รองผู้อำนวยการ มูลนิธิคนพิการแห่งชาติ เมืองซานติเอโก ชิลี

นาย เจียน คุณ ยิน รองผู้อำนวยการ ฝ่ายกองกำลังแรงงาน กรมการฝึกอบรมและจัดหางาน กระทรวงแรงงานและการประกันสังคม กรุงปักกิ่ง จีน

นาย ปีแอร์ บลังค์ รองอธิบดี AGEFIPH เมือง Bagnes ฝรั่งเศส

นาย จูลิโอ ซีซาร์ มาร์ติเนซ-แลงติโกอา รองผู้อำนวยการฝ่ายจัดหางาน สำนักเลขานุการแรงงาน เมืองซานโตโด มินโก สาธารณรัฐโดมินิกัน

นาง ซิลลา ชูเออร์ กระทรวงกิจการครอบครัวและสังคม กรมการฟื้นฟูและดูแลคนพิการ บูดาเปสต์ ฮังการี

นาง เซเบนไฮล์ จอย แพทริเซีย มัทเชบูลา รักษาการผู้อำนวยการ สำนักงานประสานงานที่ดีว่าด้วยสถานภาพของคนพิการ พิธทอเรีย แอฟริกาใต้

การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ

ที่ปรึกษา

นาง เอ็น. บ็อบเปอร์ (ฮังการี)

นาง เอฟ. ลากาเดียน (แอฟริกาใต้)

นาง พี. ลินเดอร์ส (แอฟริกาใต้)

ผู้เชี่ยวชาญจากการหารือกับฝ่ายนายจ้าง

ดร. โรเบิร์ต โคนนิค ผู้อำนวยการฝ่ายบริการสุขภาพจากการทำงาน ซีร็อกซ์
แคนาดา ลิมิเต็ด, ออนตาริโอ แคนาดา

นาง แอนน์ - เจอเนอวีฟ เดอ แซงต์ เจอร์แมง หัวหน้าฝ่ายบริการ ฝ่ายกิจการ
สังคม ขบวนการวิสาหกิจแห่งฝรั่งเศส ปารีส ฝรั่งเศส

นาย ไรม์ฮาร์ด เอแบร์ท ผู้แทนคณะกรรมการ BDA เยอรมันว่าด้วยการบูรณา
การลูกจ้างพิการ บรูล์ห์ เยอรมนี

นาง มินาโกะ นิชิจิม่า ผู้จัดการ เอพี เวิร์กฟอร์ซ ไดเวอร์ซิตี, ไอปีเอ็ม เวลด์เทรต
เอเชีย คอร์ปอเรชั่น กรุงโตเกียว ญี่ปุ่น

นาย วิลเลียม ดัมบูเลนี ผู้อำนวยการบริหาร สมาคมที่ปรึกษานายจ้าง แห่ง
มาลาวี เมืองแบลนไทร์ มาลาวี

นาง แอน โนลส์ ผู้อำนวยการบริหาร บิสซิเนสนิวซีแลนด์ กรุง เวลลิงตัน
นิวซีแลนด์

ดร. คริสเตียน เดอ เบียร์ ผู้จัดการใหญ่ ฝ่ายจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการ
บ. คอริส แคปปิตอล จำกัด พรินทอเรีย กัวเต็ง แอฟริกาใต้

นาง ญูนิลลา ซาร์ลิน ที่ปรึกษาอาวุโส สมาพันธ์วิสาหกิจสวีเดน กรุงสต็อกโฮล์ม
สวีเดน

นาย เจมส์ จี. คาสซาดี รองประธาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและการบริหารจัดการ
แผนกอิเล็กทรอนิกส์ เซนเซอร์ และซิสเต็ม นอร์ทโรป กรูมเมน คอร์เปอร์เรชัน
บัลติมอร์ แมรีแลนด์ สหรัฐอเมริกา

ที่ปรึกษา

นาย เอ. เจ. มาดีออตต์ (แคนาดา)

นาย อี. ฮัมพัน (สหรัฐ)

ผู้เชี่ยวชาญที่ได้รับการแต่งตั้งจากการหารือกับกลุ่มลูกค้า

นาย แอนดรูว์ คิง หัวหน้าฝ่ายสุขภาพความปลอดภัยและสภาพแวดล้อม
สำนักงานแห่งชาติแคนาดา สหพันธ์แรงงานเหล็กกล้าแห่งทวีปอเมริกา
โตรอนโต แคนาดา

นาย ลุยส์ อัลแบร์โต เฮอ์นันเดซ กุยเลน สหพันธ์แรงงานแห่งโคลอมเบีย โบ
โิตา โคลอมเบีย

นาย จอห์น เค. ปริมพง รองประธานแห่งชาติคนที่ 1 สภาแรงงานแห่งชาติ
(TUC Ghana) เมืองอักครา กานา

นาย ชรี เอ็น. สุนทาทเรซาน เลขานุการสภาแห่งรัฐ ฮินด์ มาฮาดอร์ สภาอันตราย
ประเทศ เซกันเดรวัต อินเดีย

นาย เรย์ ไฮเวลล์ สมาพันธ์สหภาพแรงงานจาไมกา คิงสตัน จาไมกา

นาย นิโค วาเลินตินี สมาพันธ์เครือข่ายแรงงานลักเซมเบิร์ก เมินซ์ดอร์ฟ
ลักเซมเบิร์ก

นาย บูบาคาร์ เกอาย เลขานุการ เครือข่ายพนักงานในระบบประกันสังคม
ดักการ์ เซเนกัล

การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ

นาง คารินา นิลส์สัน Landsorgamisationen กรุงสต็อกโฮล์ม สวีเดน

ผู้สังเกตการณ์

สมาพันธ์สหภาพแรงงานเสรีระหว่างประเทศ (ICFTU)

องค์การนายจ้างระหว่างประเทศ (IOE)

สำนักงานข้าหลวงใหญ่ด้านสิทธิมนุษยชน

อินคลูชัน อินเตอร์เนชันแนล

สหภาพบาลระหว่างประเทศ (ICN)

องค์การระหว่างประเทศเพื่อการจ้างงานให้คนพิการและผู้มีข้อจำกัดด้านการเข้าถึงอาชีพ (IPWH)

ผู้แทนไอแอลโอ

นาย เพ็ทกา อาโร ผู้อำนวยการ โครงการพิเศษด้านทักษะความรู้และความสามารถเพื่อการจ้างงาน

นาง บาร์บารา เมอร์เรย์ ผู้ประสานงาน ประเด็นความเสมอภาค IFP/Skills

สารบัญ

คำนำ	V
1. ข้อกำหนดทั่วไป	1
1.1. วัตถุประสงค์	1
1.2. หลักการ	1
1.3. การประยุกต์	2
1.4. คำนิยาม	4
2. หน้าที่โดยทั่วไปของนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	10
2.1. หน้าที่โดยทั่วไปของนายจ้าง	10
2.2. ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	12
2.3. หน้าที่โดยทั่วไปของผู้แทนลูกจ้าง	15
3. กรอบการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ	17
3.1. พัฒนากลยุทธ์การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการ ในสถานประกอบการ	17
3.2. การสื่อสารและการสร้างความตระหนักรู้	18
3.3. การประเมินประสิทธิผล	19
4. การรับสมัครลูกจ้าง	20
4.1. การเตรียมการรับสมัคร	20
4.2. การสัมภาษณ์และทดสอบความรู้	21
4.3. การปฐมนิเทศสำหรับลูกจ้าง	22
4.4. ประสบการณ์ในการทำงาน	23
4.5. การทดลองงานและการสนับสนุนการจัดหางาน	24
4.6. การทบทวนความก้าวหน้า	25
	XI

5. การเลื่อนตำแหน่ง	26
5.1. การพัฒนาในสายงาน	26
5.2. การฝึกอบรมคู่มือและหลักสูตรของนายจ้าง	26
5.3. การฝึกอบรมอาชีพภายนอกองค์กร	27
5.4. การทบทวนและการประเมินผล	27
6. การคงสภาพการทำงาน	28
6.1. นโยบายจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการเนื่องจากงาน	28
6.2. การประเมินผลและการฟื้นฟูสมรรถภาพ	29
7. การปรับเปลี่ยน	32
7.1. สิ่งอำนวยความสะดวก	32
7.2. การปรับเปลี่ยน	33
7.3. แรงจูงใจและบริการสนับสนุน	33
8. การเก็บรักษาความลับของข้อมูล	34

ภาคผนวก

1. นโยบายด้านคนพิการในระดับสากลที่เกี่ยวข้อง	35
2. อนุสัญญาและปฏิญญาอื่นที่เกี่ยวข้องของไอแอลโอ	36
3. ตัวอย่างกรอบกฎหมายและนโยบายด้านคนพิการ ที่ได้รับการรับรองโดยรัฐสมาชิกของไอแอลโอ	38

1. ข้อกำหนดทั่วไป

1.1. วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของแนวปฏิบัตินี้เป็นไปเพื่อกำหนดแนวทางที่สามารถปฏิบัติได้จริงในการบริหารจัดการปัญหาที่เกี่ยวกับความพิการในสถานประกอบการด้วยมุมมองดังต่อไปนี้

- (ก) ส่งเสริมให้คนพิการได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในสถานประกอบการ
- (ข) พัฒนาโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการ โดยการอำนวยความสะดวกในการเลือกสรรบุคลากร โอกาสในการกลับเข้าทำงาน การคงสภาพการจ้างงาน และโอกาสสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- (ค) ส่งเสริมให้มีการจัดสถานประกอบการที่คำนึงถึงความปลอดภัย สุขอนามัย และสิ่งอำนวยความสะดวก
- (ง) ให้หลักประกันว่าต้นทุนค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับความพิการของลูกจ้างที่มีความพิการจะเกิดขึ้นน้อยที่สุด รวมถึงการดูแลสุขภาพและการจ่ายค่าประกันในบางกรณี
- (จ) ให้หลักประกันว่าลูกจ้างที่มีความพิการสามารถทุ่มเททำงานให้แก่สถานประกอบการได้สูงสุด

1.2. หลักการ

1.2.1. หลักการต่างๆ ที่กล่าวไว้ในแนวปฏิบัติฉบับนี้อยู่ภายใต้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศรวมถึงอนุสัญญา ว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ค.ศ. 1983 (ฉบับที่ 159) และข้อแนะ (ฉบับที่ 168) ค.ศ. 1983

การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ

1.2.2. การจัดการแรงงานคนพิการในสถานประกอบการที่มีประสิทธิภาพซึ่งอยู่บนฐานของสิ่งที่สามารถพิสูจน์ได้ การปฏิบัติที่ดี และประสบการณ์จะช่วยสนับสนุนให้ลูกจ้างที่มีความพิการสามารถทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและรักษาไว้ซึ่งความรู้ความชำนาญงานที่มีคุณค่า

1.2.3. แนวปฏิบัตินี้มีพื้นฐานอยู่บนความเชื่อมั่นว่านายจ้างจะได้รับสิทธิประโยชน์จากการจ้างงานลูกจ้างที่มีความพิการที่สามารถสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ที่ทำงาน ด้วยการทำงานที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถ หากมีการจัดการเพื่อสนับสนุนปัญหาเรื่องความพิการได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังตั้งอยู่บนข้อพิสูจน์ที่ว่าสถานประกอบการอาจจะได้รับประโยชน์จากการคงสภาพการจ้างงานลูกจ้างที่มีประสบการณ์ซึ่งกลายเป็นคนพิการ และมีข้อบ่งชี้ด้วยว่าจะสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับสุขภาพ การจ่ายค่าประกัน และการสูญเสียเวลาได้อย่างมาก หากมีกลยุทธ์บริหารจัดการความพิการที่มีประสิทธิภาพในสถานประกอบการ

1.2.4. ตามมาตรฐานของไอแอลโอ มาตรการพิเศษเชิงบวกที่มุ่งให้เกิดความเสมอภาคทางโอกาสและการปฏิบัติต่อคนพิการในสถานประกอบการ ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างอื่นๆ

1.2.5. การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด เมื่อตั้งอยู่บนความร่วมมือเชิงบวกระหว่าง รัฐบาล องค์กรนายจ้าง ตัวแทนลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง และองค์กรคนพิการ

1.3. การประยุกต์

1.3.1. แนวปฏิบัตินี้มีจุดมุ่งหมายที่จะก่อให้เกิดผลประโยชน์แก่:

- (1) นายจ้างทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนขนาดต่างๆ กัน ซึ่งมีสถานประกอบการในเขตเมือง และพื้นที่ชนบทของประเทศอุตสาหกรรม ประเทศกำลังพัฒนา และประเทศที่อยู่ในระหว่างการเปลี่ยนผ่าน

- (2) องค์กรนายจ้างในฐานะเป็นผู้จัดหาข้อมูลข่าวสาร คำแนะนำ และบริการอื่นๆ แก่สมาชิกของตนรวมทั้งผู้ที่สนับสนุนให้มีโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการด้วย
- (3) องค์กรลูกจ้างในบทบาทที่เป็นตัวแทนผลประโยชน์ของลูกจ้างรวมทั้งคนพิการในสถานประกอบการ และในกระบวนการหารือระดับประเทศ และกระบวนการเจรจาต่อรอง
- (4) หน่วยงานตัวแทนภาครัฐ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการพิจารณานโยบายระดับชาติเพื่อส่งเสริมโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการ และการนำนโยบายไปปฏิบัติ
- (5) คนพิการโดยไม่คำนึงถึงสาเหตุและประเภทความพิการ
- (6) องค์กรคนพิการในบทบาทที่เป็นผู้ส่งเสริมโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการ
- (7) ลูกจ้างอื่นๆ ในสถานประกอบการโดยการตระหนักว่าการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยรักษาการจ้างงานของตนเองได้ หากต้องกลายเป็นคนพิการไม่ว่าจะโดยสาเหตุใด

1.3.2. ควรถือว่าข้อกำหนดในแนวปฏิบัตินี้เป็นแนวคิดพื้นฐานสำหรับการบริหารจัดการปัญหาเรื่องความพิการอย่างมีประสิทธิภาพในสถานประกอบการ อีกทั้งยังสามารถช่วยให้นายจ้างได้รับสิทธิประโยชน์สูงสุดจากการจัดจ้างหรือคงสภาพการจ้างงานคนพิการ นอกจากนี้ยังสามารถช่วยให้ลูกจ้างพิการสร้างคุณประโยชน์หากได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันและไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ภายใต้กรอบกฎหมายของประเทศ

การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ

1.4. คำนิยาม

การปรับเปลี่ยนหรือการอำนวยความสะดวก

คือการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานซึ่งรวมถึงการปรับปรุงดัดแปลง เครื่องจักรและอุปกรณ์ หรือการดัดแปลงเนื้อหาของงาน เวลาทำงานและระบบงาน รวมทั้งการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อช่วยให้เกิดการจ้างงานสำหรับคนพิการ

หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง

คือกระทรวงหรือกรมกองตลอดจนหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่มีอำนาจหน้าที่ในการออกกฎระเบียบ คำสั่ง หรือข้อกำหนดอื่นๆ ที่มีผลบังคับใช้ตามกฎหมาย

การบริหารจัดการความพิการ

กระบวนการในสถานประกอบการที่ออกแบบมาเพื่ออำนวยความสะดวกในการจ้างงานคนพิการ ด้วยการประสานความร่วมมือระหว่างกันและคำนึงถึงความต้องการของบุคคลนั้นๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความต้องการของสถานประกอบการและความรับผิดชอบตามกฎหมาย

คนพิการ

บุคคลซึ่งประสบปัญหาจากการขาดโอกาสในการทำงาน การกลับมาทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ อันเป็นผลมาจากความบกพร่องทางด้านกายภาพ ประสาทสัมผัส สติปัญญาและจิตใจ

การเลือกปฏิบัติ

คือการแบ่งแยก กีดกัน หรือการเลือกเข้าข้างโดยเหตุบางอย่างที่ส่งผลเชิงลบต่อความเท่าเทียมกันทางโอกาสหรือการปฏิบัติในการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพ ทั้งนี้มาตรฐานทั่วไปซึ่งกำหนดการแบ่งแยกเป็นไปตามข้อความ

ในกฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ การปฏิบัติต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใดด้วยทัศนคติบางประการโดยเจตนาของหน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชนในเรื่องที่ห้ามมิให้ปฏิบัติ ย่อมถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยตรง การเลือกปฏิบัติทางอ้อมหมายถึงสถานการณ์ที่แสดงความเป็นกลาง รวมทั้งกฎระเบียบและการปฏิบัติซึ่งอันที่จริงแล้วส่งผลให้มีการปฏิบัติ โดยไม่เท่าเทียมกัน ตอบุคคลซึ่งมีลักษณะบางประการ ทั้งนี้การแบ่งแยกหรือการเลือกเข้าข้างซึ่งอาจเป็นผลจากการปฏิบัติตามมาตราการเฉพาะทางบางอย่างในการให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือตามความจำเป็นต่อคนพิการนั้น ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติ

นายจ้าง

คือบุคคลหรือองค์กรที่จ้างงานลูกจ้าง โดยมีหนังสือสัญญาการว่าจ้าง หรือการตกลงด้วยวาจา ซึ่งก่อให้เกิดสิทธิและหน้าที่ของทั้งสองฝ่าย ตามกฎหมายของประเทศและการปฏิบัติทั่วไป ทั้งนี้รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐและบริษัทเอกชนรวมทั้งบุคคลทั่วไปอาจมีสถานภาพเป็นนายจ้างได้

แผนงานสนับสนุนลูกจ้าง

คือโครงการซึ่งอาจปฏิบัติร่วมกันระหว่างนายจ้างและองค์กรของลูกจ้างหรือโดยนายจ้างฝ่ายเดียว หรือโดยองค์กรลูกจ้างฝ่ายเดียว เพื่อให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างและอาจรวมถึงครอบครัวของลูกจ้างด้วย ในปัญหาที่สามารถก่อให้เกิดความทุกข์ของบุคคล ซึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการสร้างผลผลิตในงาน หรือในที่สุดแล้วมีผลเสียต่อการทำงานโดยตรง

องค์กรนายจ้าง

คือองค์กรซึ่งมีสมาชิกประกอบด้วยนายจ้างเป็นรายบุคคลหรือสมาคมของนายจ้าง หรือทั้งสองประเภท ซึ่งจัดตั้งขึ้นด้วยวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองและส่งเสริมผลประโยชน์ของสมาชิก ตลอดจนเพื่อให้บริการแก่สมาชิกในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน

การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ

ความเสมอภาคทางโอกาส

คือการเข้าถึงและโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับบุคคลในการจ้างงานการฝึกอาชีพและการประกอบอาชีพอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ตามข้อกำหนดในมาตรา 4 ของอนุสัญญาฉบับที่ 159

ความบกพร่อง

คือความสูญเสียหรือการทำงานที่ผิดปกติทางจิตใจ สรีระ หรือกายภาพ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

คือหลักการและมาตรฐานว่าด้วยเรื่องทั้งปวงที่เกี่ยวข้องกับการแรงงานซึ่งกำหนดโดยที่ประชุมไตรภาคีแรงงานระหว่างประเทศ (รัฐบาล นายจ้าง และ ลูกจ้าง) มาตรฐานดังกล่าวอยู่ในรูปแบบของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ และปฏิญญา การให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาโดยรัฐสมาชิกมีผลผูกพันให้รัฐสมาชิกนั้นต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดแห่งอนุสัญญา ปฏิญญาคือเครื่องมือที่ไม่มีผลผูกพันทางกฎหมายเพื่อให้แนวทางในการกำหนดนโยบาย การออกกฎหมาย และการปฏิบัติ

การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน

คือการปรับเปลี่ยนหรือออกแบบใหม่เพื่อให้เครื่องมือ เครื่องจักร จุดทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้โดยอาจรวมถึงการปรับเปลี่ยนระบบงาน ตารางเวลาการทำงาน ขั้นตอนการทำงานตลอดจนการแบ่งงานเป็นส่วนย่อยลงจากองค์ประกอบใหญ่

การวิเคราะห์งาน

คือการจัดทำรายการของงานในหน้าที่แต่ละงานโดยละเอียดรวมทั้งทักษะที่ต้องการ เพื่อแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างต้องทำอะไรบ้าง ทำด้วยวิธีใดและทำไมจึง

ต้องทำ และโดยใช้ทักษะอะไรบ้าง การวิเคราะห์งานดังกล่าวอาจให้รายละเอียด เรื่องเครื่องมือและเครื่องจักรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การวิเคราะห์งานคือ ขั้นตอนแรกสุดของกระบวนการจัดหางาน

การคงสภาพการทำงาน

คือการคงสถานะการทำงานกับนายจ้างคนเดิม ในหน้าที่หรือสภาพการทำงานเดิมหรือแตกต่างจากเดิม ซึ่งรวมถึงการกลับเข้าทำงานภายหลังการหยุดทำงานชั่วคราวโดยได้รับหรือไม่ได้รับค่าจ้าง

การเข้าสู่กะหลัก

คือการนำคนพิการเข้าร่วมในการจ้างงาน การศึกษา การฝึกอบรม และในทุกภาคส่วนของสังคม

บริการด้านสุขภาพในสถานประกอบการ (OHS)

คือการให้บริการด้านสุขภาพซึ่งประกอบด้วยการป้องกันเป็นหลักสำคัญ รวมทั้งความรับผิดชอบในการให้คำแนะนำแก่นายจ้าง และลูกจ้างตลอดจนผู้แทนลูกจ้าง ว่าด้วยความจำเป็นให้มีการกำหนดและดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะเพื่อเอื้ออำนวยต่อการรักษาสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจที่ดีที่สุดในการทำงาน บริการสุขภาพในสถานประกอบการ (OHS) นี้ รวมถึงการให้คำแนะนำในการปรับเปลี่ยนงานให้เหมาะสมกับศักยภาพของลูกจ้าง โดยคำนึงถึงสุขภาพทางร่างกายและจิตใจเป็นสำคัญ

องค์กรของคนพิการ

คือองค์กรซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้แทนของคนพิการเพื่อพิทักษ์สิทธิในเรื่องสิทธิ ซึ่งอาจเป็นองค์กรของคนพิการหรือเพื่อคนพิการ

การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ

การกลับเข้าทำงาน

คือกระบวนการเพื่อช่วยเหลือสนับสนุนให้ลูกจ้างกลับเข้าทำงานหลังจากการหยุดทำงานอันเนื่องจากการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย

การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ

คือกระบวนการที่ช่วยให้คนพิการสามารถสร้างความมั่นคงและคงสภาพการจ้างงาน ตลอดจนมีความก้าวหน้าในงานที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้สามารถคืนกลับเข้าสู่สังคมได้เช่นเดิม

สภากาทำงาน/คณะกรรมการในสถานประกอบการ

คือคณะกรรมการของลูกจ้างในสถานประกอบการเพื่อความร่วมมือกับนายจ้าง และเพื่อให้ นายจ้าง เข้าร่วมปรึกษาหารือในเรื่องที่เป็นปัญหาาร่วมกัน

แรงงาน/ลูกจ้าง

คือบุคคลผู้ทำงานเพื่อรับค่าจ้างหรือเงินเดือนโดยการให้บริการแก่นายจ้าง ทั้งนี้โดยมีหนังสือสัญญาว่าด้วยการให้บริการหรือโดยการตกลงด้วยวาจาเพื่อกำกับดูแลการจ้างงานนั้น

ผู้แทนลูกจ้าง

คือกลุ่มบุคคลผู้ทำหน้าที่ดังกล่าวตามกฎหมายแห่งชาติ หรือโดยการปฏิบัติ ตามอนุสัญญาว่าด้วยผู้แทนลูกจ้าง ค.ศ. 1971 (ฉบับที่ 135) ไม่ว่าจะ เป็น ก). ผู้แทนของสหภาพแรงงาน ซึ่งได้รับการมอบหมายหรือได้รับการเลือกตั้งโดยสหภาพแรงงานหรือ ข). ผู้แทนจากการเลือกตั้ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยเสรีของลูกจ้างในสถานประกอบการตามบทบัญญัติของกฎหมายแห่งชาติ หรือกฎระเบียบ หรือสัญญาข้อตกลงร่วม ทั้งนี้โดยมีหน้าที่ต่างๆ ยกเว้นกิจกรรมซึ่งเป็นข้อห้ามตามบทบัญญัติสำหรับสหภาพแรงงานในประเทศนั้นๆ

สภาพการทำงาน

คือปัจจัยต่างๆ ซึ่งกำหนดสภาพการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งรวมถึงชั่วโมงการทำงาน ระบบงาน เนื้อหาของงาน สวัสดิการต่างๆ และมาตรการว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในอาชีพของลูกจ้าง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน

คือสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพการทำงานรวมทั้งปัจจัยแวดล้อม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง

สถานประกอบการ

คือสถานที่ทุกแห่งซึ่งบุคคลที่อยูในการจ้างงานต้องเข้าไปอยู่หรือเดินทางไปเพื่อปฏิบัติงานของตน และโดยอยู่ในความควบคุมโดยตรงหรือโดยทางอ้อมของนายจ้าง อาทิ สำนักงาน โรงงาน ไร่นา ที่ก่อสร้าง เรือ และที่อยู่อาศัยส่วนบุคคล

จุดทำงาน

คือส่วนหนึ่งของสำนักงานหรือโรงงานอันเป็นจุดทำงานเฉพาะของบุคคลหนึ่ง ซึ่งได้แก่โต๊ะหรือพื้นที่ทำงาน เก้าอี้ อุปกรณ์และวัสดุอื่นๆ

การทดลองงาน

คือกิจกรรมในงานที่ให้ประสบการณ์หรือเพื่อทดสอบความเหมาะสมสำหรับการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ

2. หน้าที่โดยทั่วไปของนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง และความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.1 หน้าที่โดยทั่วไปของนายจ้าง

2.1.1 จัดการดูแลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความพิการในสถานประกอบการ โดยการกำหนดให้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความพิการเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการจ้างงานทั้งหมด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลยุทธ์ในการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการอาจเชื่อมโยงกับโครงการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างซึ่งกำหนดขึ้นไว้

2.1.2 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความพิการควรประกอบด้วยข้อกำหนดเพื่อ

- ก) รับสมัครคนพิการที่กำลังหางานเข้าทำงาน ซึ่งรวมทั้งผู้ที่ไม่เคยทำงานมาก่อนและผู้ที่ต้องการกลับเข้าทำงานหลังจากว่างเว้นการทำงานมาระยะหนึ่ง
- ข) ให้อีกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างพิการ
- ค) คงสภาพการจ้างงานสำหรับลูกจ้างที่ได้รับความพิการ

2.1.3 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความพิการ ควรเชื่อมโยงกับนโยบายในสถานประกอบการเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยมาตรการด้านความปลอดภัยและสุขภาพ การวิเคราะห์ความเสี่ยงในการปรับเปลี่ยนเพื่อความเหมาะสมหรือเพื่ออำนวยความสะดวก การเข้าดูแลตั้งแต่ต้นรวมทั้งการส่งต่อเพื่อการรักษาหรือการฟื้นฟูศักยภาพของผู้ที่ได้รับความพิการระหว่างการจ้างงาน รวมทั้งระบบตรวจสอบติดตามผล เพื่อให้มั่นใจว่ามีการบูรณาการสำหรับลูกจ้างใหม่โดยแท้จริง

2.1.4 ยุทธศาสตร์ดังกล่าวควรสอดคล้องกับนโยบายและกฎหมายของประเทศ และประกอบด้วยหลักการว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันและการ

บูรณาการสู่กระแสหลัก โดยมุ่งเน้นการปฏิบัติตามอนุสัญญาของไอแอลโอที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ฉบับที่ 159.

2.1.5 ควรจัดทำแผนงานว่าด้วยความร่วมมือกับผู้แทนลูกจ้างและการปรึกษาหารือกับคนพิการ บริการด้านสุขภาพในการทำงานที่มีอยู่ และกับองค์กรคนพิการหากเป็นไปได้ ในการจัดทำแผนงานดังกล่าว นายจ้างอาจได้รับประโยชน์จากการปรึกษาหารือกับหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง และหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางที่มีความรู้เรื่องความพิการ

2.1.6 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความพิการในสถานประกอบการ ควรมีการประสานงานโดยอาศัยโครงสร้างตัวแทนฝ่ายต่างๆ ที่มีอยู่แล้ว และที่จัดตั้งขึ้นใหม่เพื่อสนองวัตถุประสงค์นี้ บุคคลหรือคณะบุคคลผู้รับผิดชอบในการประสานงานโครงการนี้ ควรได้รับการฝึกอบรมเรื่องการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการ หรือมีทางเข้าถึงบุคลากรที่เหมาะสม

2.1.7 นายจ้างควรหาทางร่วมมือกับหน่วยบริการจัดหางาน เพื่อจัดให้คนพิการได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถ ศักยภาพในการทำงานและความสนใจในงานนั้น

2.1.8 นายจ้างควรมีหลักประกันในการจ้างงาน เพื่อให้มีการปฏิบัติต่อคนพิการโดยเท่าเทียมกันกับผู้คนไม่พิการ ในเรื่องการได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ อาทิ พานะเพื่อการรับส่งและที่พักอาศัย

2.1.9 องค์กรนายจ้างควรทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิในหมู่สมาชิก เพื่อส่งเสริมการจ้างงานและโอกาสสำหรับคนพิการ ตลอดจนในการคงสภาพการจ้างงานสำหรับบุคลากรที่ได้รับความพิการระหว่างการจ้างงาน ทั้งนี้ โดยอาจทำได้ด้วยการให้ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติและบริการที่ปรึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการขนาดเล็ก ตลอดจนประชาสัมพันธ์ถึงข้อได้เปรียบของกิจการที่มีการ

การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ

จัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ รวมทั้ง การส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนระหว่างนายจ้างด้านการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการ และโดยการพิทักษ์สิทธิในเรื่องยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความพิการในกระบวนการปรึกษาหารือ ทั้งระดับชาติและระหว่างประเทศ

2.1.10 ส่งเสริมให้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความพิการในสถานประกอบการ โดยที่องค์กรนายจ้างควรเป็นผู้แนะนำ และปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ดังกล่าวต่อลูกจ้างของตน

2.2 ความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.2.1. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง ควรเผยแพร่ข่าวสารเรื่อง การกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความพิการในสถานประกอบการโดยนายจ้าง ซึ่งนับเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายแห่งชาติในการส่งเสริมโอกาสการจ้างงานสำหรับคนพิการทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน

2.2.2 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง ควรนำประเด็นเรื่องความสามารถมารวมไว้ในกรอบการทำงานว่าด้วยเศรษฐกิจและสังคม โดยคำนึงถึงสถานการณ์และการนำไปปฏิบัติในระดับประเทศ

2.2.3 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง ควรพิจารณาทบทวนกฎระเบียบว่าด้วยการจ้างงานการคงสภาพการจ้างงานและการกลับเข้าทำงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนเป็นระยะๆ เพื่อเป็นหลักประกันว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ

2.2.4 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง ควรทบทวนระบบการคุ้มครองทางสังคมเป็นระยะๆ รวมทั้งการจ่ายค่าทดแทนให้ลูกจ้าง เพื่อเป็นหลักประกันว่ามีการจัดบริการสนับสนุนอย่างเพียงพอ โดยไม่ให้มีปัญหาและอุปสรรคต่อ การจ้างงานสำหรับคนพิการ รวมทั้งการคงสภาพการจ้างงานหรืองานอาชีพ หรือการกลับสู่ตลาดแรงงานเสรี และการจ้างงานโดยได้รับค่าจ้าง

2.2.5 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง ควรอำนวยความสะดวกแก่นายจ้างในการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ ในการรับสมัครงานและการคงสภาพการจ้างงาน หรือการกลับเข้าทำงานของคนพิการ โดยช่วยในเรื่องการจัดให้ทำงานที่มีคุณภาพสูง รวมทั้งให้คำแนะนำด้านเทคนิคและวิชาการบริหารที่ในพุศศักยภาพและการสนับสนุนอื่นๆ ทั้งต่อภาครัฐและภาคเอกชน

2.2.6 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง ควรมีหลักประกันว่า การให้บริการโดยหน่วยงานต่างๆ ตามความต้องการของนายจ้าง เป็นบริการที่มีคุณภาพสูงและด้วยการประสานงานในระยะเวลาที่เหมาะสม

2.2.7 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง ควรกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อดำเนินการปรับเปลี่ยนต่างๆ ตามเหตุผล เพื่อสนองตอบความจำเป็นโดยสอดคล้องกับกฎหมาย และแนวปฏิบัติของประเทศ

2.2.8 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง ควรจัดให้มีการสนับสนุนทางเทคนิค การอุดหนุนค่าจ้าง และมาตรการจูงใจอื่นๆ เพื่อส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการจ้างงาน และการคงสภาพการจ้างงานสำหรับคนพิการ โดยแจ้งให้นายจ้างทราบแรงจูงใจดังกล่าว

2.2.9 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง ควรหาทางให้องค์กรนายจ้างเข้าร่วมด้วยในการให้คำแนะนำในเรื่องบริการจัดหางาน รวมทั้ง ร่วมดำเนินการในการให้บริการด้านนี้ และบริการอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อเป็นการให้หลักประกันว่ามีบริการดังกล่าวเพียงพอพร้อมด้วยประสิทธิภาพ อีกทั้งควรเชิญชวนองค์กรนายจ้างให้เข้าร่วมหรือช่วยสนับสนุนด้านการเงินเพื่อการรณรงค์สร้างความตระหนักรู้เรื่องความพิการและการจ้างงาน

2.2.10 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องควรอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานระหว่างองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง หน่วยงานวิชาชีพที่

การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ

เกี่ยวข้อง รวมทั้งผู้ให้บริการและองค์กรคนพิการ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในเรื่องการจัดการความพิการในสถานประกอบการ ดังนี้

- ก) การพัฒนาวิธีการและเทคโนโลยีเพื่อการปรับเปลี่ยนสถานประกอบการ
- ข) ระบบว่าด้วยการจัดหางานและประสบการณ์ทำงานสำหรับคนพิการ
- ค) การปรับเปลี่ยนระบบในการโฆษณา และการสัมภาษณ์เพื่อรับสมัครและส่งเสริมคนพิการ
- ง) การปฏิบัติตามแนวจรรยาบรรณว่าด้วยการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับลูกจ้างพิการและการสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องความพิการ

2.2.11 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องควรตรวจสอบติดตามผลและประเมินผลเป็นระยะๆ เพื่อให้รู้ถึงประสิทธิผลของมาตรการจูงใจหรือการให้บริการคำปรึกษาด้านเทคนิค เรื่องความพิการที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมโอกาสในการจ้างงาน การคงสภาพการจ้างงานและการกลับเข้าทำงานของลูกจ้างพิการ

2.2.12 เพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการความพิการในสถานประกอบการ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง ควรนำยุทธศาสตร์ดังกล่าวไปปฏิบัติต่อลูกจ้างของตน เพื่อเป็นแบบอย่างแก่นายจ้างทั่วไปในการรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน การให้โอกาสที่เท่าเทียมกันแก่ลูกจ้างพิการ รวมทั้งการจัดให้มีมาตรการเพื่อคงสภาพการจ้างงาน และการกลับเข้าทำงาน

2.2.13 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง ควรพิจารณาให้มีมาตรการส่งเสริมการจ้างงาน การคงสภาพการจ้างงานและโอกาสในการกลับเข้าทำงานสำหรับคนพิการ โดยมีข้อกำหนดเป็นกรณีพิเศษสำหรับสตรีพิการ

2.3 หน้าที่ทั่วไปของผู้แทนลูกจ้าง

2.3.1 ในการส่งเสริมนโยบายว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันในการจ้างงานของลูกจ้างทั้งในระดับนายจ้างเป็นรายบุคคลและในการปรึกษาหารือระดับชาติ ตลอดจนในกระบวนการเจรจาต่อรอง องค์การลูกจ้างควรพิทักษ์สิทธิ์อย่างเต็มที่ในการจัดให้มีโอกาสในการจ้างงานและการฝึกอบรมสำหรับคนพิการ รวมทั้งมาตรการคงสภาพการจ้างงานและการกลับเข้าทำงาน

2.3.2 องค์การลูกจ้างควรสนับสนุนลูกจ้างพิการอย่างจริงจังในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกและผู้นำในองค์กรของตน

2.3.3 องค์การลูกจ้างควรทำหน้าที่ผู้แทนในการรักษาผลประโยชน์ของลูกจ้างพิการ ในการติดต่อกับฝ่ายจัดการและในสภาแรงงาน รวมทั้งในคณะกรรมการความปลอดภัยและคณะกรรมการอื่นในสถานประกอบการ ตลอดจนส่งเสริมการดำเนินการเพื่อให้มีการบูรณาการคนพิการในสถานประกอบการ รวมทั้ง การสร้างความตระหนักรู้ในกลุ่มผู้จัดการและพนักงาน ซึ่งรวมถึงการปรับเปลี่ยนหรือปรับปรุงใดๆ ตามความจำเป็นด้วย

2.3.4 องค์การลูกจ้างควรมีการฝึกอบรมสมาชิกของตนเพื่อกระตุ้นให้เกิดความตระหนักรู้เรื่องความพิการโดยการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้และการตีพิมพ์เอกสารของสหภาพในประเด็นความเสมอภาคของคนพิการ

2.3.5 ในการส่งเสริมให้มีที่ทำงานซึ่งถูกสุขลักษณะและปลอดภัย องค์การลูกจ้างควรดำเนินการดังต่อไปนี้

- ก) ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานที่กำหนดไว้อย่างจริงจัง ตลอดจนให้มีการดำเนินการช่วยตั้งแต่แรกเริ่มและกระบวนการส่งต่อตามแนวปฏิบัติ

การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ

ข) ให้ความร่วมมือและเข้าร่วมในโครงการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารว่าด้วยการป้องกันความพิการ ซึ่งจัดโดยนายจ้างหรือโดยองค์กรคนพิการเพื่อสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง

2.3.6 ในการส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความพิการในสถานประกอบการ องค์กรลูกจ้างควรจัดให้มีและนำยุทธศาสตร์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติสำหรับลูกจ้างในองค์กรของตน

2.3.7 องค์กรลูกจ้างควรสร้างความตระหนักรู้ในกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องแก่นายจ้าง รวมทั้งในอนุสัญญาต่างๆ ตลอดจนการสนับสนุนด้านวิชาการและเทคโนโลยี เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงการจ้างงานสำหรับคนพิการ

2.3.8 องค์กรลูกจ้าง ควรสนับสนุนให้สมาชิกให้ความร่วมมือในแผนงานสนับสนุนการกลับเข้าทำงานที่นายจ้างเป็นผู้พัฒนาตามแนวปฏิบัติฉบับนี้ เพื่อให้สามารถกลับเข้าทำงานได้เร็วขึ้น

3. กรอบการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ

3.1. พัฒนากลยุทธ์การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ

3.1.1. นายจ้างควรถือว่าการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ คือภารกิจอันดับแรกเพื่อความสำเร็จของกิจการ โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานประกอบการ

3.1.2. การกำหนดกลยุทธ์ในการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการควรยึดถือบทบัญญัติของประเทศ ทั้งทางด้านนโยบายและการปฏิบัติ โดยคำนึงถึงสถาบันแห่งชาติและองค์กรที่ปฏิบัติงานด้านนี้

3.1.3. ในการจัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อจัดการดูแลปัญหาคนพิการในสถานประกอบการ นายจ้างควรร่วมมือกับผู้แทนลูกจ้างและปรึกษาหารือกับลูกจ้างพิการหรือตัวแทนของลูกจ้างกลุ่มนี้

3.1.4. กลยุทธ์ในระดับสถานประกอบการควรช่วยส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานที่เป็นคุณประโยชน์ด้วยศักยภาพสูงสุด รวมทั้งคนพิการด้วย ตลอดจนสนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน โดยสามารถเข้าช่วยเหลือตั้งแต่แรกเริ่มตามกระบวนการส่งต่อตามหลักการในแนวปฏิบัตินี้

3.1.5. กลยุทธ์ในการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการควรคำนึงถึงข้อกำหนดว่าด้วยลูกจ้างที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวที่มีคนพิการตั้งแต่หนึ่งคนหรือมากกว่า

3.1.6. กลยุทธ์ในการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการควรกำหนดให้มีการปรึกษาหารือกับหน่วยงานบริการจัดหางาน หรือหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทางอื่นๆ ตามความจำเป็น ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจัดหางานที่เหมาะสมกับความสามารถ ตลอดจนศักยภาพและความสนใจในการทำงานนั้นของคนพิการ เช่นเดียวกับระเบียบปฏิบัติในการจัดหางานทั่วไป

การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ

3.2. การสื่อสารและการสร้างความตระหนักรู้

3.2.1. กลยุทธ์การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการควรเป็นเรื่องที่พนักงานทุกคนควรมีความตระหนักรู้ โดยการใช้ภาษาที่เข้าใจได้ง่าย และโดยความร่วมมือกับผู้แทนลูกจ้าง

3.2.2. ควรให้ข้อมูลเรื่องคนพิการในสถานประกอบการแก่ลูกจ้างทุกคน พร้อมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์ของสถานประกอบการ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็น ซึ่งรวมถึงจุดทำงานและตารางเวลา เพื่อให้คนพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้อาจจำเป็นต้องมีการจัดเวลาเพื่อสร้างความตระหนักรู้เรื่องความพิการหรือคนพิการแก่หัวหน้างานและลูกจ้างทั่วไป รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ซักถามหากมีข้อข้องใจในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ ในกรณีที่ต้องทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนพิการ

3.2.3 หากจำเป็น ควรนำข้อมูลที่ได้จากหน่วยงานที่ชำนาญการในด้านนี้ ซึ่งอาจรวมถึงองค์กรคนพิการเองมาใช้เป็นฐานในการวางแผนการจัดทำข้อมูลและการฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับคนพิการในสถานประกอบการ

3.2.4. นายจ้างซึ่งรวมถึงผู้จัดการอาวุโสฝ่ายต่างๆ ควรแสดงให้เห็นถึงความตั้งใจจริงในการปฏิบัติตามกลยุทธ์การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการ ด้วยมาตรการที่เหมาะสมในการรับคนพิการเข้าทำงาน รวมทั้งในการคงสภาพการจ้างงานลูกจ้างพิการจากการทำงานไว้

3.2.5. นายจ้าง องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งองค์กรคนพิการ ควรร่วมมือกันประชาสัมพันธ์กลยุทธ์การทำงานด้านคนพิการ และข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติตามนโยบายเหล่านี้

3.2.6. นายจ้างควรแจ้งให้ผู้ผลิตสินค้าและวัตถุดิบตลอดจนแหล่งในการจัดซื้อจัดจ้างรับทราบถึงกลยุทธ์ในการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการ เพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติที่ดีร่วมกัน

3.2.7. ในการส่งเสริมกลยุทธ์เพื่อการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ นายจ้างและองค์กรนายจ้างควรร่วมกันพิจารณาหาทางแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งการฝึกอบรมในเรื่องนี้กับหน่วยงานภาครัฐ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งหน่วยงานที่มีศักยภาพอื่นๆ ด้วย

3.3. การประเมินประสิทธิผล

3.3.1. นายจ้างควรประเมินประสิทธิผลกลยุทธ์การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการของตนเองอย่างสม่ำเสมอตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ และดำเนินการปรับปรุงตามความจำเป็น

3.3.2. ผู้แทนลูกจ้างในสถานประกอบการควรมีส่วนร่วมในการประเมินประสิทธิผลดังกล่าวและเข้าร่วมในการประเมินผลนั้นด้วย

3.3.3. ในการประเมินประสิทธิผลการให้การสนับสนุนแผนงานดังกล่าว (หากมี) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากนายจ้างด้วย

3.3.4. ข้อมูลข่าวสารทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับโครงการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการ ควรถือเป็นความลับโดยไม่มีการเอ่ยถึงชื่อบุคคลใด ก่อนที่จะมีการนำไปเผยแพร่

4. การรับสมัครลูกจ้าง

4.1. การเตรียมการรับสมัคร

4.1.1. ควรใช้หลักการไม่เลือกปฏิบัติในทุกขั้นตอนของการรับสมัคร ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดผลดีสูงสุดทั้งต่อฝ่ายนายจ้าง และเพื่อเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันต่อ ผู้สมัครทั้งบุคคลทั่วไปและคนพิการ อาทิ นายจ้างอาจแถลงถึงพันธกิจในการให้ โอกาสที่เท่าเทียมกันในการรับสมัครและในการประกาศตำแหน่งงาน โดยการใช้ ตราบริษัทเป็นเครื่องหมายยืนยันถึงการบังคับใช้นโยบายดังกล่าวภายในสถาน ประกอบการ พร้อมทั้งเชิญชวนให้คนพิการมาสมัครทำงาน พร้อมทั้งแสดง เจตนาว่าในการคัดเลือกผู้สมัครจะพิจารณาจากความสามารถเท่านั้น

4.1.2. นายจ้างควรดำเนินการเพื่อให้การประกาศรับสมัครสามารถดึงดูด คนพิการที่มีคุณสมบัติเหมาะสมได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ อาทิ นายจ้างอาจ หรือกับบริการจัดหางานสำหรับคนพิการ หรือสำนักงานผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ อีกทั้ง ยังต้องมั่นใจว่าการประกาศรับสมัครงานนั้นกระทำในรูปแบบที่คนพิการประเภท ต่างๆ เข้าถึงได้ เช่นในรูปแบบสิ่งพิมพ์ การประกาศทางวิทยุ ในอินเทอร์เน็ต ฯลฯ พร้อมทั้งเผยแพร่ใบสมัครงานตามรูปแบบของสื่อต่างๆ ดังกล่าว

4.1.3. ในกรณีที่นายจ้างใช้บริการของสำนักงานรับสมัครงาน ควรมีการ ประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนายจ้าง ตลอดจนองค์กร ของคนพิการและสมาคมการโฆษณา ทั้งนี้เพื่อจัดทำกรโฆษณาในรูปแบบที่ สามารถดึงดูดคนพิการที่กำลังหางานได้

4.1.4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความช่วยเหลือนายจ้าง โดยการอำนวยความสะดวกในการรับสมัครคนพิการด้วยการใช้บริการจัดหางานที่มี ประสิทธิภาพ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในด้านคำปรึกษาทางวิชาการ รวมทั้ง การสนับสนุนด้านค่าจ้าง และมาตรการจูงใจอื่นๆ ที่เหมาะสม

4.1.5. องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถช่วยจัดเตรียมแนวปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการทั้งในระดับเขตเมือง และชนบทได้ตามความเหมาะสม แนวปฏิบัติดังกล่าวควรสอดคล้องกับ สถานการณ์ของประเทศและของภาคส่วนนั้น

4.1.6. องค์กรนายจ้างสามารถสนับสนุนการรับสมัครงานคนพิการโดย ทำงานร่วมกับสำนักงาน และบริการจัดหางาน รวมทั้งองค์กรของคนพิการ เพื่อให้การจัดบริการดังกล่าวสามารถสนองความต้องการของนายจ้างได้

4.1.7. ในการพิจารณารับสมัครคนพิการสำหรับงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ นั้น นายจ้างควรพิจารณาถึงการปรับเปลี่ยนตามความจำเป็นในสถานประกอบการ จุดทำงานและสภาพการทำงาน ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริมให้ผู้สมัครงานนั้นสามารถ ทำงานได้ด้วยความสามารถสูงสุด นายจ้างอาจขอแนวทางในการปรับเปลี่ยนดังกล่าวได้จากบริการจัดหางานหรือหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทาง รวมทั้งจาก องค์กรคนพิการด้วย หนึ่งควรวางแผนเพื่อการปรับเปลี่ยนนั้นโดยการปรึกษาหารือกับลูกจ้างทั้งที่เป็นคนพิการและลูกจ้างทั่วไป และดำเนินการตามความ ตกลงยินยอมของผู้แทนลูกจ้างและคนพิการที่เกี่ยวข้องโดยตรง (ดูข้อ 7)

4.2. การสัมภาษณ์และทดสอบความรู้

4.2.1. หลักการทดสอบก่อนการจ้างงานและการคัดเลือกควรมุ่งทดสอบ ทักษะ ความรู้ และความสามารถที่พิจารณาว่าจำเป็นต่อการทำงานหน้าที่ใน ตำแหน่งงานนั้น อีกทั้งควรพิจารณาใช้รูปแบบการทดสอบที่เหมาะสมสำหรับผู้สมัครงานที่เป็นคนพิการ และควรใช้หลักการคัดเลือกซึ่งพิจารณาแล้วว่า ไม่เป็นการกีดกันคนพิการโดยเจตนา

4.2.2. คณะกรรมการและผู้ทำหน้าที่สัมภาษณ์ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและ ภาคเอกชนควรได้รับทราบข้อมูลและแนวทางในการคัดเลือกผู้สมัครงานที่เป็น คนพิการ

การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ

4.2.3. นายจ้างควรพิจารณาหาทางให้ผู้สมัครงานที่เป็นคนพิการเข้าร่วม และแสดงความสามารถในการสัมภาษณ์งานโดยเท่าเทียมกับผู้สมัครงานอื่นๆ เป็นต้นว่าโดยการอนุญาตให้มีล่ามภาษามือหรือผู้พูดแทนมาช่วยสนับสนุนคนพิการด้วย

4.2.4. ในการส่งจดหมายเชิญมาสัมภาษณ์งาน นายจ้างควรขอให้ผู้สมัครงานแจ้งล่วงหน้าว่าจำเป็นต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นการเฉพาะอย่างไรบ้างในการสัมภาษณ์งานนั้น

4.2.5. การปรับเปลี่ยนในกระบวนการรับสมัครงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นต่างๆ ของคนพิการที่กำลังหางานตามเหตุผลอันสมควรมานั้น ควรแจ้งให้ผู้สมัครงานที่เป็นคนพิการและลูกจ้างทุกคนได้รับรู้โดยถ้วนหน้า

4.3. การปฐมนิเทศสำหรับลูกจ้าง

4.3.1. นายจ้างควรจัดการปฐมนิเทศในเรื่องของบริษัทหรือบริการ สภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับลูกจ้างใหม่ที่เป็นคนพิการเช่นเดียวกับที่ปฏิบัติต่อลูกจ้างทั่วไป

4.3.2. นายจ้างควรให้ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญสำหรับงานนั้นและที่ทำงาน เช่นคำสั่งในการทำงานที่ คู่มือการปฏิบัติงาน กฎระเบียบสำหรับพนักงาน กระบวนการร้องทุกข์และระเบียบปฏิบัติว่าด้วยสุขภาพความปลอดภัยแก่ลูกจ้าง พิการในรูปแบบที่มั่นใจได้ว่าลูกจ้างพิการจะรับรู้โดยถูกต้องและครบถ้วน

4.3.3. ในการเสนอการจ้างงานให้ผู้สมัครที่พิการ นายจ้างควรชี้แจงถึงการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงาน จุดทำงาน ตารางเวลาหรือการฝึกอบรมที่จะจัดให้และหารือกับผู้สมัครงานในภายหลัง อีกทั้งยังควรพูดคุยกันถึงการฝึกอบรมในงานที่ต้องจัดทำเป็นพิเศษ หรือการสนับสนุนส่วนตัวที่ต้องการในโอกาสนี้ด้วย

4.3.4. ผู้แทนลูกจ้างและผู้ที่ต้องร่วมทำงานควรได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการปรับเปลี่ยนที่ต้องทำหรือต้องวางแผน ตามความจำเป็นสำหรับลูกจ้างพิการ

4.3.5. นายจ้างควรร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือหน่วยงานอื่นๆ ในการจัดการอบรมสำหรับฝ่ายจัดการ หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน ผู้ต้องการเรียนรู้เทคนิคในการสื่อสารเป็นพิเศษ เพื่อประสิทธิภาพในการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถพูด หรือเข้าใจภาษาพูดได้

4.3.6. เมื่อมีการรับสมัครคนพิการเข้าทำงาน บริการติดตามผลมีความสำคัญเพื่อสร้างความมั่นใจว่าจะสามารถระบุและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ทันทีที่ ในกรณีดังกล่าวนี้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างพิการจะได้รับผลดีร่วมกันจากการรักษาการติดต่อประสานงานกับบริการจัดหางานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไว้ โดยต่อเนื่อง หากจำเป็นนายจ้างควรปรึกษาหารือกับหน่วยงานดังกล่าวโดยตรงตลอดจนอำนวยความสะดวกให้ลูกจ้างพิการยังคงรักษาการติดต่อไว้ เพื่อช่วยส่งเสริมการบูรณาการในสถานประกอบการอย่างเหมาะสม

4.4. ประสบการณ์ในการทำงาน

4.4.1. ในกรณีที่นายจ้างยังไม่พร้อมที่จะจ้างคนพิการได้ทันที นายจ้างสามารถเปิดโอกาสให้คนพิการทดลองทำงานเพื่อหาประสบการณ์ได้ โดยให้โอกาสในการฝึกทักษะ ความรู้และทัศนคติในการทำงานเฉพาะทางในสถานประกอบการ การมีประสบการณ์ตรงจากการทำงานจะช่วยให้ผู้หางานทำมีทักษะตามความต้องการของนายจ้างอีกทั้งยังให้โอกาสนายจ้างได้ประเมินความสามารถและศักยภาพของคนพิการด้วยเช่นกัน ซึ่งนายจ้างอาจพิจารณารับเข้าทำงานเมื่อจบการฝึกอบรมแล้ว

การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ

4.4.2. ในการฝึกฝนประสบการณ์การทำงานนั้น นายจ้างอาจมอบหมายให้หัวหน้างานหรือลูกจ้างอาวุโสเป็นผู้ช่วยเหลือและนำผู้ฝึกงาน หรืออาจให้ฝ่ายจัดหางานเป็นผู้ให้คำแนะนำอบรมตามความเหมาะสม

4.5. การทดลองงานและการสนับสนุนการจัดหางาน

4.5.1. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรอำนวยความสะดวกในการสร้างประสบการณ์ในการทำงาน การทดลองงานและการสนับสนุนการจัดหางาน โดยให้คำแนะนำทางวิชาการและหลักการแก่ทั้งนายจ้างและคนพิการตามความต้องการ รวมทั้งแจ้งให้ทราบถึงแผนงานสร้างแรงจูงใจต่างๆ ที่ช่วยลดต้นทุน เช่น ค่าจ้าง หรือต้นทุนในการปรับเปลี่ยนที่ทำงาน เครื่องมือหรืออุปกรณ์

4.5.2. แทนการจัดจ้างโดยทันทีหรือการเปิดโอกาสให้ได้รับประสบการณ์ในการทำงาน นายจ้างสามารถพิจารณาให้คนพิการเข้ามาทดลองงานหรือจ้างงานตามแผนการสนับสนุนให้มีงานทำตามบทบัญญัติของประเทศ การปฏิบัติเช่นนี้จะช่วยให้นายจ้างมีโอกาสประเมินความสามารถและศักยภาพของคนพิการได้ในบางกรณีอาจนำไปสู่การรับเข้าทำงาน อย่างไรก็ตามทั้งการทดลองงานและการสนับสนุนให้มีงานทำล้วนทำให้คนพิการที่กำลังหางานได้รับประสบการณ์ที่มีคุณค่า อันเป็นการเพิ่มโอกาสในการจ้างงานต่อไป

4.5.3. ในการจ้างงานตามแผนสนับสนุนให้มีงานทำ หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่สามารถอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมงานและการติดตามผลตลอดโครงการนั้น ไม่ว่าจะโดยผ่านบริการจัดหางานของภาครัฐโดยตรง หรือโดยผ่านหน่วยงานเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

4.5.4. เมื่อเสร็จสิ้นการทดลองงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือเชี่ยวชาญเฉพาะทางดังกล่าวสามารถติดตามผลกับนายจ้าง เพื่อทบทวนผลสำเร็จของการฝึกงานและจัดเตรียมการอย่างอื่นตามความจำเป็น ซึ่งอาจรวมถึงการส่งไป

ฝึกงานอื่นภายในบริษัทนั้นหรือที่อื่น หรือไปฝึกงานนั้นเพิ่มเติมที่องค์กรใดองค์กรหนึ่ง หรือให้การสนับสนุนอย่างอื่นแก่คนพิการ

4.6. การทบทวนความก้าวหน้า

4.6.1. นายจ้างควรทบทวนกระบวนการรับสมัครงานเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถเข้าถึงได้โดยคนพิการประเภทต่างๆ

4.6.2. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องควรทบทวนประสิทธิภาพของมาตรการส่งเสริมโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อปรับปรุงแก้ไขและรักษาประสิทธิภาพในกรณีที่เป็น ทั้งนี้โดยการปรึกษาหารือกับนายจ้างและผู้แทนลูกจ้าง รวมทั้งผู้แทนของคนพิการด้วย

5. การเลื่อนตำแหน่ง

5.1. การพัฒนาในสายงาน

5.1.1. ลูกจ้างพิการควรได้รับโอกาสเท่าเทียมกับลูกจ้างอื่นๆ ในสถานประกอบการเพื่อเพิ่มพูนทักษะและประสบการณ์ที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในงานอาชีพ

5.1.2. ลูกจ้างพิการประเภทต่างๆ ในสถานประกอบการ ควรได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่ง ด้วยการสื่อสารในรูปแบบที่เหมาะสมและเข้าถึงได้โดยคนพิการ หากเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ควรดูแลเรื่องการเข้าถึงเป็นพิเศษ

5.1.3. ลูกจ้างพิการควรได้รับการสนับสนุนให้ขอเลื่อนตำแหน่ง โดยเฉพาะในกรณีที่ลูกจ้างพิการเองตั้งใจหรือไม่ก็ย้ายในโบสถ์ เนื่องจากความบกพร่องหรืออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดจากความพิการนั้น หรืออุปสรรคที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

5.1.4. ในการพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้าง นายจ้างควรคำนึงถึงประสบการณ์ก่อนหน้านั้นหากมีศักยภาพ ผลงานปัจจุบันและขีดความสามารถนอกเหนือจากคุณสมบัติทั่วไปที่เหมาะสมสำหรับงานนั้น

5.2. การฝึกอบรม คู่มือและหลักสูตรโดยการสนับสนุนของนายจ้าง

5.2.1. ควรจัดให้มีโครงการฝึกอบรมในงานสำหรับคนพิการและประกาศให้รู้ทั่วไป ทั้งนี้โดยการจัดให้มีผู้ช่วยอ่านเอกสาร ล่ามแปลภาษาและปรับเปลี่ยนรูปแบบเอกสารตามความจำเป็นโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือโดยองค์กรคนพิการ

5.2.2. นายจ้างควรพิจารณาปรับเปลี่ยนตารางเวลา สถานที่และโครงการ เพื่ออำนวยความสะดวกและเพื่อให้คนพิการมีโอกาสเข้าร่วมมากที่สุด ในมาตรการส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานอาชีพสำหรับลูกจ้างอย่างทั่วถึงกัน

5.2.3. ในการพัฒนาโอกาสเพื่อการฝึกอบรม นายจ้างหรือกลุ่มของนายจ้าง ควรดำเนินการด้วยความมั่นใจว่าคนพิการสามารถเข้าถึงได้

5.2.4. ควรให้บุคคลที่มีความพิการทางการสื่อสารและสติปัญญาสามารถ เข้าถึงคู่มือการฝึกอบรมของที่ทำงานและเอกสารอื่นได้ ในกรณีที่เป็นควร จัดให้มีสื่อในรูปแบบอื่นเพื่อใช้แทนสิ่งพิมพ์ และควรใช้ภาพเพื่อสื่อความหมาย แทนการเขียนเป็นข้อความ

5.3. การฝึกอบรมอาชีพภายนอกองค์กร

5.3.1. ในการเปิดรับผู้เข้าอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ นายจ้างควร ดำเนินการตามนโยบายการให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ด้วยการกำหนด หลักสูตรที่ลูกจ้างเข้าร่วมได้โดยถ้วนหน้ารวมทั้งคนพิการด้วย และควรปรับปรุง รูปแบบเอกสารและคู่มือการฝึกอบรมตามความจำเป็น

5.3.2. ในการจัดให้บริการและโอกาสในการฝึกอบรมนอกสถานที่ นายจ้าง ควรพิจารณาเลือกสถานที่ที่คนพิการสามารถเข้าถึงได้

5.4. การทบทวนและการประเมินผล

5.4.1. การประเมินผลงานของลูกจ้างพิการ ควรกระทำตามหลักเกณฑ์ เดียวกันกับการประเมินผลลูกจ้างที่ทำงานอย่างเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน

6. การคงสภาพการจ้างงาน

6.1. นโยบายจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการเนื่องจากงาน

6.1.1. ในกรณีที่ลูกจ้างเกิดความพิการในระหว่างการทำงาน นายจ้างยังคงสามารถใช้ประโยชน์จากความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่ลูกจ้างนั้นสั่งสมมา โดยตลอดได้ โดยการดำเนินการเพื่อให้ลูกจ้างยังคงสามารถทำงานต่อไปได้ ในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ รวมถึงมาตรการในการคงสภาพการจ้างงานนั้นไว้ดังต่อไปนี้คือ

- (ก) การเข้าไปดำเนินการเพื่อส่งต่อไปยังบริการที่เหมาะสมตั้งแต่ต้น
- (ข) การกลับเข้ามาทำงานใหม่อย่างค่อยเป็นค่อยไป
- (ค) ให้โอกาสลูกจ้างพิการได้ทดลองทำงานหรือหาประสบการณ์ในการทำงานทดแทน ในกรณีที่ไม่สามารถกลับเข้าทำงานเก่าได้
- (ง) ให้คำแนะนำทางด้านเทคนิคหรือวิชาการเพื่อหาโอกาสหรือปรับเปลี่ยนการทำงานตามความจำเป็น

6.1.2. ในการแสวงหาทางเพื่อช่วยส่งเสริมการคงสภาพการจ้างงานไว้ หรือเพื่อให้ลูกจ้างพิการกลับมาทำงานได้ นายจ้างควรมีทางเลือกที่หลากหลาย ในบางกรณีลูกจ้างอาจกลับไปทำงานเก่าได้ดั้งเดิมโดยไม่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด แต่ในกรณีอื่นอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวงานบ้าง หรือเปลี่ยนจุดทำงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ส่วนในอีกหลายกรณีอาจจำเป็นต้องย้ายตัวบุคคลไปทำงานอื่นในสถานประกอบการเดิม ทั้งนี้ กลยุทธ์ในการจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการควรรวมถึงมาตรการในการส่งเสริมให้มีการคงสภาพการจ้างงานเดิมไว้ด้วยวิธีการต่างๆ ดังกล่าว ซึ่งอาจรวมถึงการฝึกอบรมใหม่สำหรับบุคคลนั้น การให้ข้อมูลแก่หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน วิธีการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ สิทธิในการเข้าถึงการสนับสนุนอื่นๆ ตามความ

เหมาะสม รวมทั้งการปรับเปลี่ยนหรือจัดให้มีทางเลือกเพื่อให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องเปลี่ยนแปลงสภาพที่เป็นอยู่โดยสิ้นเชิง

6.1.3. ในการกำหนดมาตรการเพื่อการจ้างงานใหม่สำหรับลูกจ้างพิการ นายจ้างควรคำนึงถึงความชอบหรือความพอใจในงานของลูกจ้างนั้นด้วย และควรปรึกษากับผู้แทนลูกจ้างหากจำเป็น

6.1.4. เมื่อลูกจ้างเกิดมีความพิการ ก่อนอื่นนายจ้างควรพิจารณากำหนด มาตรการที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานด้านศักยภาพและทักษะของลูกจ้างที่ยังคงเหลืออยู่ กลับมาใช้ประโยชน์ ก่อนที่จะดำเนินการอื่นใดต่อไป

6.1.5. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องควรให้แนวปฏิบัติตลอดจน บริการและแรงจูงใจต่อนายจ้าง กลุ่มนายจ้าง และองค์กรนายจ้าง ทั้งนี้เพื่อให้ออกาสสูงสุดแก่คนพิการในการคงสภาพการทำงานไว้ และกลับมาทำงานได้ โดยเร็วภายหลังการเกิดอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ การป่วย การเปลี่ยนแปลงด้าน ศักยภาพหรือความพิการ ทั้งนี้ควรรวมถึงมาตรการที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้ รับคำปรึกษาแนะนำ แผนการฟื้นฟูสมรรถภาพหรือโครงการคงสภาพการ จ้างงาน โดยมุ่งส่งเสริมโอกาสให้ลูกจ้างได้คงอยู่ในสายอาชีพเดิมหรือเปลี่ยน อาชีพใหม่ที่ทำให้สามารถใช้สติปัญญาและประสบการณ์ได้มากที่สุดโดยไม่ต้อง สูญเสียรายได้ การกำหนดมาตรการดังกล่าวทั้งหมดนี้ควรปรึกษาหารือกับ องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ผู้ประกอบอาชีพในสายงานนั้น รวมถึงองค์กร คนพิการด้วย

6.2. การประเมินผลและการฟื้นฟูสมรรถภาพ

6.2.1 หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องควรให้ความช่วยเหลือตามคำขอ ของนายจ้าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการประเมินความสามารถและ ประสิทธิภาพของลูกจ้างพิการ หรือลูกจ้างที่มีความสามารถในการทำงานลดลง

การจัดการเพื่อสนับสนุนคนพิการในสถานประกอบการ

โดยมุ่งหมายให้ลูกจ้างยังคงทำงานเดิมได้ต่อไป ทั้งนี้อาจต้องมีการปรับเปลี่ยน ภาระงานตามความจำเป็น รวมทั้งสภาพแวดล้อมและตารางเวลาในการทำงาน หรือด้วยการนำลูกจ้างมาอบรมใหม่

6.2.2. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ควรส่งเสริมให้ลูกจ้างพิการ ผู้บาดเจ็บจาก การทำงาน หรือเจ็บป่วยด้วยโรคอันเกิดจากการทำงาน ยังคงมีโอกาสในการ จ้างงานและการสร้างเศรษฐกิจ ดังต่อไปนี้

- ก. การฝึกอบรมอาชีพใหม่ รวมทั้งอาชีพที่เหมาะสมกับกิจการในภาคต่างๆ ของ ตลาดแรงงาน
- ข. ส่งเสริมการให้ข้อมูลข่าวสารและบริการที่ปรึกษาเรื่องการคงสภาพการจ้าง งานและการกลับเข้าทำงาน
- ค. หากสามารถทำได้ ควรจัดทำเอกสารในรูปแบบฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีภาพแสดงตัวอย่างความสำเร็จในการคงสภาพการจ้างงานและ ประสบการณ์ที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างทั้งหญิงและชาย สูงอายุและเยาวชน ทั้งในชุมชนเมืองและชนบท โดยสอดคล้องกับสถานการณ์ของประเศนั้น
- ง. การจัดโครงการที่เอื้ออำนวยต่อการบูรณาการหรือการคืนกลับสู่ตลาด แรงงานสำหรับคนพิการ
- จ. การตรวจติดตามความเหมาะสมของระบบประกันสังคมในการสนับสนุน คนพิการตามเป้าหมายในการคงสภาพการจ้างงานและการกลับเข้าทำงาน

6.2.3. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องควรให้หลักประกันว่ามีการ จัดบริการที่เหมาะสมสำหรับบุคคลที่ได้รับผลกระทบระหว่างการจ้างงาน โดย เป็นบริการที่มีการประสานงานที่ดีและมีคุณภาพสูง

6.2.4. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องสามารถทำให้ลูกจ้างทุกคนเข้าใจในระบบประกันสังคมของตนในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับทั้งในรูปของเงินและการบริการ ด้วยเจตนารมณ์เพื่อป้องกันการพิการ การจ่ายค่าทดแทน และการฟื้นฟูสมรรถภาพ

6.2.5. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องควรกำหนดรูปแบบอันเป็นแนวปฏิบัติและระเบียบการว่าด้วยการคงสภาพการจ้างงานในภาครัฐ

6.2.6. ผู้แทนลูกจ้างควรกำหนดนโยบายเพื่อการคงสภาพการจ้างงานไว้สำหรับคนพิการในองค์กรของตน และในข้อเสนอเพื่อการร่วมเจรจาต่อรอง

7. การปรับเปลี่ยน

ในการรับลูกจ้างพิการกลับเข้าทำงานหรือเข้ารับการฝึกอบรมใหม่ นายจ้างอาจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบางอย่างเพื่อช่วยให้ลูกจ้างนั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อความสะดวกต่อการปฏิบัติ เราจึงได้รวบรวมข้อกำหนดว่าด้วยการปรับเปลี่ยนดังกล่าวมาไว้ในบทนี้ ทั้งนี้ในหลายกรณีนั้นอาจไม่จำเป็นต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนแต่อย่างใด

7.1. สิ่งอำนวยความสะดวก

7.1.1. เพื่ออำนวยความสะดวกในการจ้างงานคนพิการและการคงสภาพการจ้างงานไว้สำหรับลูกจ้างพิการ นายจ้างควรดำเนินการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงานเพื่อให้คนพิการต่างๆ สามารถเข้าถึงได้ ทั้งนี้รวมทั้งการพิจารณาถึงทางเข้าที่ทำงานและการเคลื่อนที่รอบบริเวณตลอดจนห้องน้ำและที่ชำระล้างร่างกาย

7.1.2. สิ่งอำนวยความสะดวกควรหมายถึงรวมถึงการจัดทำเครื่องหมายบอกทาง การจัดทำคู่มือและข้อแนะนำเรื่องที่ทำงาน ตลอดจนข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ทั้งนี้ควรมีการทบทวนเพื่อความเหมาะสมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำหรับคนพิการทางการเห็น และทางสติปัญญา

7.1.3. สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการทางการได้ยินครอบคลุมถึงการให้สัญญาณเสียงเพื่อการสื่อสาร อาทิเสียงกระดิ่ง หรือเสียงสัญญาณอัคคีภัย ตลอดจนเสียงนกหวีด หรือเสียงหวูด ทั้งนี้ควรมีการทบทวนระบบดังกล่าวเพื่อปรับปรุงในกรณีที่จำเป็น หรือเปลี่ยนไปใช้ระบบอื่น เช่น สัญญาณไฟ เป็นต้น

7.1.4. ในการวางแผนปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก นายจ้างควรปรึกษากับลูกจ้างพิการและกับผู้เชี่ยวชาญที่ให้บริการข้อแนะนำทางเทคนิค ซึ่งอาจรวมถึงองค์กรคนพิการ และควรอ้างถึงหลักการที่กำหนดโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

7.1.5. ในการวางแผนสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน ต้องมั่นใจได้ว่าคนพิการจะสามารถเคลื่อนย้ายจากที่ทำงานไปสู่ที่ปลอดภัยได้โดยปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

7.2. การปรับเปลี่ยน

7.2.1. อาจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนจุดทำงานเพื่อให้ลูกจ้างพิการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการวางแผนปรับเปลี่ยนดังกล่าว นายจ้างควรปรึกษากับลูกจ้างพิการและผู้แทนลูกจ้าง

7.2.2. ในทำนองเดียวกัน อาจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเครื่องมือและอุปกรณ์ เพื่อให้ลูกจ้างพิการสามารถทำงานด้วยประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งในการวางแผนดังกล่าวนี้ ควรมีการหารือกับลูกจ้างพิการและผู้แทนลูกจ้างด้วย

7.2.3. สำหรับลูกจ้างพิการบางคน อาจจำเป็นต้องมีการทบทวนขอบเขตลักษณะงาน (Job description) และเปลี่ยนแปลงในเรื่อง เช่น ตัดการทำงานในส่วนที่คนพิการไม่สามารถทำได้ออกไป และมอบหมายให้ทำงานอื่นแทน

7.2.4. ความยืดหยุ่นในตารางเวลาการทำงานสามารถช่วยให้คนพิการทำงานได้อย่างเพียงพอ ดังนั้นนายจ้างจึงควรพิจารณาเรื่องนี้ด้วย โดยปรึกษารือกับลูกจ้างที่เกี่ยวข้องหรือกับผู้แทนลูกจ้าง

7.2.5. อาจจำเป็นต้องทบทวนเรื่องผลการปฏิบัติงาน โดยปรึกษารือกับลูกจ้างพิการและผู้แทนลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงแรกของการรับเข้าทำงานหรือภายหลังจากที่ลูกจ้างได้รับความพิการระหว่างการจ้างงาน

7.3. แรงจูงใจและบริการสนับสนุน

7.3.1. หน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีสิ่งจูงใจสำหรับนายจ้างเพื่อการปรับเปลี่ยนที่ทำงาน รวมทั้งการให้บริการปรึกษาทางด้านเทคนิคหรือวิชาการ เพื่อให้คำแนะนำและข้อมูลที่เป็นปัจจุบันในการปรับเปลี่ยนที่ทำงานหรือในการจัดระบบงานของคนพิการตามความจำเป็น

8. การเก็บรักษาความลับของข้อมูล

8.1. โดยความยินยอมของบุคคลที่เกี่ยวข้อง นายจ้างควรเก็บข้อมูลเกี่ยวกับการความสามารถในการทำงานที่ลดลงและความบกพร่องด้านสุขภาพของลูกจ้างพิการ ในลักษณะที่เป็นความลับ

ภาคผนวก 1

นโยบายด้านคนพิการในระดับสากลที่เกี่ยวข้อง

นโยบายด้านคนพิการในระดับสากลที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย :

- โครงการปฏิบัติการโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการ แห่งองค์การสหประชาชาติ ค.ศ. 1982 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>).
- ทศวรรษคนพิการแห่งองค์การสหประชาชาติ ค.ศ. 1983-92 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y60.htm>).
- กฎมาตรฐานว่าด้วยการสร้างความเสมอภาคด้านโอกาสสำหรับคนพิการ ค.ศ. 1993 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>).
- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ค.ศ. 1983 (ฉบับที่ 159) ประกอบด้วย ปฏิญญา (ฉบับที่168) ค.ศ. 1983 และปฏิญญาว่าด้วยการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ (คนพิการ) ค.ศ. 1955 (ฉบับที่ 99) (<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm>).
- ทศวรรษคนพิการภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ค.ศ. 1993-2002 (<http://www.unescap.org/decade/index.htm>).
- ปฏิญญาโคเปนเฮเกนว่าด้วยการพัฒนาสังคม ค.ศ. 1995 (<http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssdr1.htm>).
- ทศวรรษแห่งคนพิการทวีปแอฟริกา ค.ศ. 2000-09 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disecn017e2.ntm>).

นโยบายเหล่านี้มุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของคนพิการในทุกด้าน และในทุกภาคส่วนของสังคม ทั้งนี้ตามคำปฏิญญาโคเปนเฮเกน ค.ศ. 1995 นั้น ความพิการคือรูปแบบหนึ่งของความหลากหลายทางสังคม ดังนั้นจึงต้องมีการตอบสนองเพื่อสร้างสังคมให้เป็น "สังคมเพื่อคนทั้งมวล"

ภาคผนวก 2

อนุสัญญาและปฏิญญาอื่นที่เกี่ยวข้องของไอแอลโอ

สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ)
ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111) และข้อแนะ ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111)

การจ้างงาน

นโยบายการจ้าง

อนุสัญญาว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน ค.ศ. 1964 (ฉบับที่ 122) และปฏิญญา
ค.ศ. 1964 (ฉบับที่ 122)

อนุสัญญาว่าด้วยการเลิกจ้าง ค.ศ. 1982 (ฉบับที่ 158)

ข้อแนะว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน (ข้อกำหนดเสริม) ค.ศ. 1984 (ฉบับที่ 169)

อนุสัญญาว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองการว่างงาน
ค.ศ. 1988 (ฉบับที่ 168)

บริการจัดหางาน

อนุสัญญาว่าด้วยบริการจัดหางาน ค.ศ. 1984 (ฉบับที่ 88) และปฏิญญา
ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 83)

แนวปฏิบัติและการฝึกอบรมวิชาชีพ

อนุสัญญาว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ. 1975 (ฉบับที่ 142) และ
ปฏิญญา ค.ศ. 1975 (ฉบับที่ 150)

การจ้างงานบุคคลในกลุ่มพิเศษ

อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจสอบสุขภาพสำหรับผู้เยาว์ (ในอุตสาหกรรม) ค.ศ. 1944
(ฉบับที่ 77)

อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจสอบสุขภาพสำหรับผู้เยาว์ (ในอาชีพที่ไม่ใช่อุตสาหกรรม)
ค.ศ. 1946 (ฉบับที่ 78)

ปฏิญญาว่าด้วยการตรวจสอบสุขภาพผู้เยาว์ ค.ศ. 1946 (ฉบับที่ 79)

ปฏิญญาว่าด้วยลูกจ้างสูงวัย ค.ศ. 1980 (ฉบับที่ 162)

การแรงงานสัมพันธ์

ข้อเสนอว่าด้วยความร่วมมือในระดับสถานประกอบการ ค.ศ. 1952 (ฉบับที่ 94)

สภาพการทำงาน

ความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพ

อนุสัญญาว่าด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มลภาวะทางอากาศ เสียงดัง และแรงสั่นสะเทือน) ค.ศ. 1977 (ฉบับที่ 148)

ปฏิญญาว่าด้วยความปลอดภัยในงานและสุขภาพ ค.ศ. 1985 (ฉบับที่ 155)
และปฏิญญา ค.ศ. 1985 (ฉบับที่ 164)

อนุสัญญาว่าด้วยการบริการด้านอาชีพอนามัย ค.ศ. 1985 (ฉบับที่ 161) และ
ปฏิญญา ค.ศ. 1985 (ฉบับที่ 171)

อนุสัญญาว่าด้วยสารเคมี ค.ศ. 1990 (ฉบับที่ 170)

ค่าจ้าง

อนุสัญญาว่าด้วยกลไกในการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (เกษตรกรรม) ค.ศ. 1951
(ฉบับที่ 99)

อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951 (ฉบับที่ 100)

ประกันสังคม

ปฏิญญาว่าด้วยการประกันรายได้ ค.ศ. 1944 (ฉบับที่ 67)

อนุสัญญาว่าด้วยการประกันสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1952 (ฉบับที่ 102)

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิประโยชน์สำหรับการบาดเจ็บในการจ้างงาน ค.ศ. 1964
(ฉบับที่ 121) และปฏิญญา ค.ศ. 1964 (ฉบับที่ 121)

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิประโยชน์ด้านความพิการ ความสูงวัยและการดำรงชีพ
ค.ศ. 1967 (ฉบับที่ 128) และปฏิญญา ค.ศ. 1967 (ฉบับที่ 131)

อนุสัญญาและปฏิญญาทั้งหมดนี้ดูได้จากเว็บไซต์ของไอแอลโอ (<http://www.ilo.org>)

ภาคผนวก 3

ตัวอย่างกรอบกฎหมายและนโยบายด้านคนพิการที่ได้รับการ รับรองโดยรัฐสมาชิกของไอแอลโอ

ในช่วงสองทศวรรษสุดท้ายของศตวรรษที่ 20 นั้น มีการเปลี่ยนแปลงกรอบกฎหมายและแนวนโยบายว่าด้วยความพิการที่สำคัญมากมายในนานาประเทศทั่วโลก รัฐบาลหลายประเทศได้กำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมสิทธิของคนพิการ และการเข้ามีส่วนร่วมในสังคมมากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ นโยบายดังกล่าวรวมถึงการปรับปรุงโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการซึ่งส่วนใหญ่มีการออกกฎหมายมารองรับ

ในบางประเทศบทบัญญัติดังกล่าวประกอบด้วยกฎหมายหรือข้อบังคับที่กำหนดให้นายจ้างสงวนการจ้างงานบางส่วนไว้สำหรับคนพิการ ซึ่งเรียกกันโดยทั่วไปว่าโควต้าตามกฎหมาย ในหลายประเทศหากนายจ้างละเลยไม่ปฏิบัติตาม จะถูกบังคับให้จ่ายเงินสมทบกองทุนเพื่อส่งเสริมการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานประกอบการหรือการฝึกอบรมด้านอาชีพของคนพิการ ประเทศต่างๆ ซึ่งมีบทบัญญัตินี้ดังกล่าวได้แก่ประเทศในยุโรป เช่น ฝรั่งเศส เยอรมนีและอิตาลี ส่วนในเอเชียได้แก่ จีน ญี่ปุ่น และประเทศไทย

ประเทศอื่นอีกหลายประเทศมีการออกกฎหมายต่อต้านการเลือกปฏิบัติหรือความเสมอภาคในการจ้างงาน ซึ่งถือเป็นการละเมิดกฎหมายหากนายจ้างเลือกปฏิบัติในการรับสมัครงานด้วยเหตุแห่งความพิการ รวมถึงการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการปลดออกจากงานด้วย ประเทศที่มีกฎหมายดังกล่าวได้แก่ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์ และกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย แอฟริกาใต้ สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา

รัฐบาลหลายประเทศได้กำหนดมาตรการมากมายเพื่อสนับสนุนให้มีการนำนโยบายและกฎหมายดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงการให้เงินสนับสนุนแก่นายจ้างเพื่อเป็นแรงจูงใจหรือเพื่อเป็นหลักประกันว่า การจ้างงานคนพิการนั้นไม่เป็นการเพิ่มต้นทุนหรือสร้างปัญหาให้นายจ้างแต่อย่างใด อีกทั้งยังมีการให้บริการสนับสนุนเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำด้านเทคนิคและวิชาการเพื่อขจัดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นโดยรวดเร็ว

เนื่องด้วยการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านนโยบายและกฎหมายดังกล่าวนี้ โอกาสในการจ้างงานสำหรับคนพิการจึงก้าวหน้าเกินความคาดหมายในช่วงเวลา 20 ปีที่ผ่านมา ขณะนี้มีการมุ่งส่งเสริมการบูรณาการคนพิการที่กำลังหางานในตลาดแรงงานทั่วไป มากกว่าที่จะจัดให้คนพิการเข้าทำงานบางประเภท โดยเฉพาะ นายจ้างบางรายรับคนพิการเข้าทำงานโดยตรง บางรายยังคงระมัดระวังในการว่าจ้างโดยจัดให้มีการทดลองงานหรือหาประสบการณ์ในการทำงานก่อนที่จะยอมรับข้อผูกพันในการจ้างงานคนพิการโดยตรง ปัจจุบันนี้นายจ้างหลายรายยังคงสภาพการจ้างงานสำหรับลูกจ้างและลูกจ้างที่ได้รับความพิการระหว่างการทำงาน บางครั้งเป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย อีกทั้งยังมีนายจ้างที่ช่วยให้ผู้ที่ต้องออกจากงานเนื่องจากความพิการกลับเข้าทำงานใหม่ด้วย หนึ่งในบทเรียนที่มีคุณค่ามากมายเรื่องความสามารถของคนพิการซึ่งนายจ้างและบุคคลอื่นสมควรนำมาพิจารณาในการจัดบริการสนับสนุนการจ้างงาน เพื่อช่วยให้คนพิการสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
สำนักงานกลุ่มประเทศเอเชียตะวันออกเฉียง**

ชั้น 10 อาคารสหประชาชาติ

ถนนราชดำเนินนอก

กรุงเทพมหานคร 10200

โทรศัพท์: +662 288 1234

โทรสาร: +662 288 3062

อีเมลล์: BANGKOK@ilo.org

เว็บไซต์: www.ilo.org/skills

www.ilo.org/asia

ISBN 9789228232219