



# ការបង្ហាញភាពរើសអើងការងារចំពោះពលរដ្ឋដែលមាន បញ្ហាសុខភាពផ្លូវចិត្ត

## 1. តើពលរដ្ឋដែលមានបញ្ហាសុខភាពផ្លូវចិត្តបានទទួលការការពារពីការរើសអើងផ្នែកការងារដែរឬទេ?

បានទទួលការការពារ ។ ក្រោមច្បាប់រដ្ឋ និងសហព័ន្ធ ការរើសអើងបណ្តាលពីពិការភាព គឺជាអំពើខុសច្បាប់ ។ ច្បាប់ Title I របស់ សហព័ន្ធដែលហៅថាច្បាប់សម្រាប់ជនពិការអាមេរិកាំង ( ADA, Americans with Disabilities Act) គឺជាច្បាប់សម្រាប់ការ ពារជនពិការចំពោះការងារ ។ វាជាច្បាប់ដែលត្រូវអនុវត្តចំពោះនិយោជកឯកជន ដែលមាននិយោជិតចំនួន 15នាក់ ឬច្រើនជាងនេះ ។ ស្ថិតក្រោមច្បាប់ ADA និយោជកដែលជារដ្ឋ ខោនធី និងរដ្ឋបាលមូលដ្ឋាន ត្រូវគ្របដណ្តប់ដោយច្បាប់នេះដែរ ដោយមិនគិតអំពីចំនួន និយោជិតរបស់ខ្លួនឡើយ ។ ក្នុងករណីរុករាន ត្រូវយកច្បាប់យុត្តិធម៌ការងារ និងគេហកិច្ចរបស់រដ្ឋកាលីហ្វ័រនីញ៉ា ( FEHA, California Fair Employment and Housing Act ) មកអនុវត្តចំពោះនិយោជកទាំងអស់ ។ ច្បាប់ FEHA ក៏ត្រូវបាន ហាមឃាត់ចំពោះការរើសអើងការងារបណ្តាលពីពិការភាពផ្លូវចិត្ត និងរួមទាំងនិយោជក (ទាំងនិយោជករដ្ឋ និងនិយោជកឯកជន) ដែលមាន និយោជិតប្រាំនាក់ ឬច្រើនជាងនេះ ។ *សូមអាន* ក្រមរដ្ឋាភិបាលរដ្ឋកាលីហ្វ័រនីញ៉ា ( Cal. Government Code ) ផ្នែកទី 12926(d) ។ សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមទស្សនាគេហទំព័រ : [http://www.dfeh.ca.gov/Publications\\_FEHADescr.htm](http://www.dfeh.ca.gov/Publications_FEHADescr.htm)

## 2. តើនរណាបានទទួលការការពារក្រោមច្បាប់សហព័ន្ធ និងច្បាប់រដ្ឋ?

បុគ្គលម្នាក់ត្រូវតែមានលក្ខណៈសម្បត្តិគ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីបំពេញមុខងារសំខាន់របស់ការងារ ហើយជាជនពិការ ។ ពាក្យថា "មុខងារ សំខាន់របស់ការងារ" មានន័យថា ជាមុខងារគោលក្នុងតួនាទីនៃមុខតំណែងការងារ ដែលជនពិការជាអ្នកធ្វើ ឬចង់ធ្វើ ។ ពាក្យថា "មុខងារសំខាន់" មិនមានរួមបញ្ចូលនូវមុខងារបន្ទាប់បន្សំនៃតំណែងការងារនោះឡើយ ។ មុខងារការងារអាចត្រូវគេគិតថាមានសារៈសំខាន់ ដោយមូលហេតុថា ការដែលមានមុខតំណែងនោះ ដើម្បីបំពេញនូវភារកិច្ចនោះ ចំនួននិយោជិតមានកំណត់ សម្រាប់បំពេញភារកិច្ចការងារនោះ ឬបុគ្គលិករូបនោះត្រូវបានគេជួលឱ្យធ្វើការ ដោយសារគេមានឯកទេស ឬមានសមត្ថភាព ដើម្បីបំពេញភារកិច្ចណាមួយ ។ ការពណ៌នាអំពីការងារដែលទាក់ទងមានជាលាយស័ក្ខណ៍អក្សរ ប៉ុន្តែមិនត្រូវកំណត់ពីអត្ថន័យនៃ "មុខងារសំខាន់នៃកិច្ចការ" ឡើយ ។ *សូមអាន* 29 C.F.R. ផ្នែកទី 1630.2 ។ *សូមអានផងដែរនូវ* ការទទួលបានឱកាសការងារស្មើគ្នាគ្នារបស់ សរអា (U.S. Equal Employment Opportunity Commission ) "សេចក្តីបន្ថែមរបស់ច្បាប់ ADA: ការទទួលខុសត្រូវរបស់ អ្នកក្នុង នាមជានិយោជក" ("The ADA: Your Responsibilities as an Employer") ([www.eeoc.gov/facts/ada17.html](http://www.eeoc.gov/facts/ada17.html)) ។

ច្បាប់ផ្សេងៗបានកំណត់និយមន័យពាក្យថា ពិការភាពខុសៗគ្នា ។ ឧទាហរណ៍ ក្រោមច្បាប់ ADA មនុស្សម្នាក់អាចបង្ហាញពិការភាព របស់ខ្លួន ក្នុងចំណោមវិធីណាមួយ នៃវិធីទាំងបីដូចខាងក្រោម :

1. បុគ្គលនោះមានស្ថានភាពផ្លូវកាយ ឬផ្លូវចិត្តដែល "ភាពរឹងមាំមានដែនកំណត់" ក្នុងការធ្វើចលនាប្រចាំថ្ងៃ (ដូចជាការដើរ ការមើល) ។
2. បុគ្គលនោះមានប្រវត្តិពិការភាព (ដូចជាស្ថានភាពដែលកើតជា "ដំណាក់ការ" ឬ "ជំងឺដែលរើឡើងតាមពេលវេលា")<sup>1</sup> ។
3. បុគ្គលនោះត្រូវបានគេកំណត់ថាជាមនុស្សពិការ ។

---

<sup>1</sup> នេះគឺជាភាពទន់ខ្សោយដែលក្នុងពេលសកម្មភាពដាក់ដែនកំណត់យ៉ាងសំខាន់មកលើសកម្មភាពជីវិតចម្បងៗ ។ ឧទាហរណ៍នៃភាពទន់ខ្សោយដែលកើតឡើងជាដំណាក់ការ ឬជំងឺដែលរើឡើងតាមពេលវេលា ដោយរួមទាំងស្ត្រីជួរ លើសឈាម ខ្សោយអវយវៈ ហឺត ទឹកនោមផ្អែម ការធ្លាក់ទឹកចិត្តខ្លាំង ខូចស្មារតី វិកលចរិត មហារីក ។

នេះគឺមានន័យថា ពិការភាពមិនបានដាក់ដែនកំណត់ចំពោះលទ្ធភាពរបស់បុគ្គលនោះក្នុងការធ្វើការឡើយ តែ និយោជក ឬអ្នកដែលអាចជានិយោជក ចាត់ទុកមនុស្សនោះថាជា ជនពិការ ។ ភាពតម្រូវបន្ថែមគឺថា បុគ្គលនោះ ត្រូវបាននិយោជក ឬអ្នកដែលអាចជានិយោជក ជឿថាអ្នកដែលមានពិការភាពផ្លូវចិត្ត ឬផ្លូវកាយមិនអចិន្ត្រៃយ៍ (ស្ថិតនៅ ឬគិតថាស្ថិតនៅ ប្រាំមួយខែ ឬតិចជាងនេះ)<sup>2</sup> ។

ច្បាប់របស់រដ្ឋកាលីហ្វ័រនីញ៉ា ផ្តល់ការគ្របដណ្តប់ធំទូលាយជាងច្បាប់ ADA ។ វាជួយការពារពលរដ្ឋដែលមានពិការភាពផ្លូវ កាយ និងផ្លូវចិត្ត ដែលដាក់ដែនកំណត់លើ (ធ្វើឱ្យពិបាកក្នុងការសម្រេចសកម្មភាពអ្វីមួយ) សកម្មភាពជីវិតចម្បងៗ (វិបត្តិ) ដែលតម្រូវឱ្យមាន ការផ្តល់សេវាកម្មការអប់រំពិសេស និងស្ថានភាពវេជ្ជសាស្ត្រ (រួមទាំងជំងឺមហារីក ឬជំងឺបណ្តាលពី ហ្វេរុន) ។

### 3. តើការរើសអើងប្រភេទណាដែលត្រូវហាមឃាត់?

ច្បាប់ទាំងឡាយរបស់សហព័ន្ធ និងរដ្ឋ ហាមឃាត់មិនឱ្យមានការរើសអើងគ្រប់ទិដ្ឋភាពទាំងអស់នៃការងារ មានរួមទាំងការ ជួលបុគ្គលិក ការផ្អាកការងារ ការផ្តល់ប្រាក់ខែ ការចាត់តាំងការទទួលខុសត្រូវ ការតម្លើងឋានៈការងារ ការបណ្តុះបណ្តាល ការផ្តល់អត្ថប្រយោជន៍បន្ថែម ព្រមទាំងលក្ខណៈដទៃទៀតរបស់ការងារ ។ ច្បាប់ទាំងនេះ តម្រូវឱ្យនិយោជកផ្តល់ឱ្យនូវការ សម្រួលសមហេតុផលមួយដល់និយោជិត ឬអ្នក ដាក់ពាក្យសុំការងារ ដែលជាជនពិការ ។

### 4. តើអ្វីជាឧទាហរណ៍នៃ "ការសម្រួលសមហេតុផលផល"?

ឧទាហរណ៍នៃការសម្រួលសមហេតុផលផល អាចមានទាំងកាលវិភាគការងារដែលមានភាពបត់បែនបានល្អ ពេលសម្រាកច្រើន ជាងគេ ឬរូបវន្តនៃកន្លែងការងារ (ដូចជាការងាយស្រួលចូលទៅកាន់កន្លែងនានា ឬកាត់បន្ថយសម្លេង ឬកាត់បន្ថយភាពធ្វើឱ្យ

---

<sup>2</sup> ច្បាប់នេះក៏ជួយការពារមនុស្សពិការភាពរើសអើងបណ្តាលមកពីទំនាក់ទំនងរបស់គេជាមួយនឹងមនុស្សពិការ និងពីទំនាក់ទំនងទប់ទល់នឹងការ ប្រឆាំងចំពោះភាពរើសអើងផងដែរ (បើទោះបីជាពួកគេផ្ទាល់មិនមែនជាមនុស្សពិការក៏ដោយ) ។ ឧទាហរណ៍ វាគឺជាភាពខុសច្បាប់ ក្នុងការរើសអើងប្រឆាំងនឹងនិយោជិតម្នាក់ដោយសារថា ប្តីរបស់គាត់ ជាមនុស្សពិការ ឬដោយសារថា គាត់បានធ្វើកសិណសាក្សី ក្នុងនាម និយោជិតដទៃដែលបានដាក់ពាក្យប្តឹងអំពីអំពើរើសអើង ។

អារម្មណ៍មិនមូល) ឬប្តូរដំណើរការគ្រប់គ្រង ។ និយោជិតអាចស្នើសុំធ្វើការកែសម្រួល ចំពោះលក្ខណៈណាមួយរបស់ការងារ ដែលប៉ះពាល់ដល់ពិការភាពរបស់ ខ្លួន ។ ជាពិសេស និយោជិតដែលមានពិការភាពខួរក្បាល អាចបានទទួលការសម្រួលដែល សមហេតុសមផលមួយ ដូចជា កាលវិភាគការងារ ដែលមានភាពបត់បែន ម៉ោងសម្រាកញឹកញាប់ ឬសម្រាកយូរ ឬម៉ោង សម្រាកសម្រាប់ធ្វើការពិគ្រោះយោបល់ ។ មិនថាការសម្រួលមាន ភាពសមហេតុសមផល ក្នុងករណីជាក់លាក់ណាមួយ ពាក់ព័ន្ធនឹងការវិភាគនៃការពិតនៃស្ថានភាពជាក់លាក់ណាមួយ រួមទាំង តម្លៃនៃការ សម្រួល ហើយនិយោជិតមានសមត្ថភាព បង់ប្រាក់ ។

បណ្តាញសម្រួលការងារ (Job Accommodation Network) គឺជាប្រភពដ៏ល្អសម្រាប់ធ្វើឧទាហរណ៍នៃការសម្រួលសម ហេតុសមផលនៅកន្លែងការងារ សម្រាប់និយោជិតដែលមានពិការភាពខាងខួរក្បាល ។ (សូមទស្សនាគេហទំព័រ <http://askjan.org>)

### 5. តើនិយោជិតអាចបានទទួលការសម្រួលដោយរបៀបណា?

និយោជិតដែលជាជនពិការ ត្រូវស្នើសុំនិយោជកឱ្យធ្វើការផ្លាស់ប្តូរ ចំពោះអ្វីដែលខ្លួនចង់បាននៅកន្លែងការងារ ប្រសិនបើ ពិការភាព និងការសម្រួលដែលខ្លួនត្រូវការវាមិនមានភាពប្រស្របទេនោះ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ មុនពេលធ្វើការកែប្រែ ណាមួយ និយោជិត ត្រូវប្រាប់និយោជករបស់ខ្លួនឱ្យបានដឹងថា និយោជកមានពិការភាពខួរក្បាល ឬពិការភាពដទៃទៀត ។ និយោជិតខ្លួនឯងក៏ត្រូវពន្យល់ផងដែរ ថាអ្វីដែលសុំឱ្យកែប្រែមានផលយ៉ាងដូចម្តេចដែរចំពោះការងារ ។ និយោជកមានកាតព្វកិច្ច ចូលរួមក្នុងដំណើរការសកម្មស្តីអំពីតម្រូវការ របស់និយោជិត សម្រាប់ការសម្រួល ។

### 6. តើនរណាម្នាក់ក្រៅពីនិយោជិតអាចស្នើសុំឱ្យមានការសម្រួលបានទេ?

បាន ។ សមាជិកគ្រួសារ មិត្តភក្តិ អ្នកមានវិជ្ជាជីវៈថែទាំសុខភាព ឬអ្នកតំណាងផ្សេងទៀត អាចស្នើសុំការសម្រួលសមហេតុសម ផល តាងនាមឱ្យនិយោជិតដែលមានពិការភាពបានដែរ ។

### 7. តើការស្នើសុំត្រូវតែធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរមែនទេ?

ទេ ។ ការស្នើសុំឱ្យមានការសម្រួលសមហេតុសមផល មិនចាំបាច់ត្រូវធ្វើជាលាយលក្ខណ៍អក្សរឡើយ ។ និយោជិតអាចស្នើ

សុំការសម្រួល ក្នុងភាពសន្តោស ឬអាចប្រើវិធីទំនាក់ទំនងផ្សេងទៀតផងដែរ ។ ខណៈពេលដែលការស្នើសុំសម្រួលមិនចាំបាច់ ធ្វើឡើងជាលាយលក្ខណ៍ អក្សរ ការផ្តល់ឱ្យនិយោជិតនូវការទំនាក់ទំនងជាលាយលក្ខណ៍អក្សរជាលាយលក្ខណ៍អក្សរ អាចជួយ ចៀសវាងការភាន់ច្រឡំ នូវអ្វីដែល និយោជកត្រូវការពិនិយោជិត ឬអ្វីដែលនិយោជិតអាច និងមិនអាចសម្រួលបាន ព្រមទាំង មូលហេតុ ។

### 8. តើនិយោជកត្រូវធ្វើអ្វីខ្លះ?

និយោជកត្រូវរក្សាទុកសំណើសុំសម្រួលរបស់និយោជិតជាការសម្ងាត់ ។ ចំណុចនេះមានរួមទាំង ការរក្សាទុកព័ត៌មានវេជ្ជសាស្ត្រ ក្នុងទូរស័ព្ទ ចាក់សោរដាច់ដោយឡែកមួយ ។ មានន័យថា និយោជិតដទៃនឹងមិនអាចបើកមើលព័ត៌មាននេះបានឡើយ លើកលែងតែអ្នកនោះ ជាប្រធានគ្រប់គ្រង ឬនិយោជិតដទៃដែលត្រូវការដឹង ដើម្បីអាចផ្តល់ការសម្រួលបាន ។ ការលាតត្រដាង ព័ត៌មានសម្ងាត់ដោយ ភាពខុសឆ្គងរបស់និយោជក អាចត្រូវសងការខូចខាតដល់សមិទ្ធិនិយោជិត ។ និយោជកត្រូវតែពិគ្រោះ យោបល់ជាមួយនឹងនិយោជិត និងផ្តល់ការពិចារណាជាពិសេសដល់សំណើសុំសម្រួលរបស់និយោជិត ។ និយោជក អាចជ្រើស យកការសម្រួលដោយវិធី ដទៃដែលមានតម្លៃទាប ដរាបណាជម្រើសនោះមានភាពសមរម្យ ហើយសមតាមតម្រូវការរបស់ និយោជិត ។ និយោជក ត្រូវតែផ្តល់ឱ្យនូវការសម្រួល លើកលែងតែការធ្វើបែបនេះអាចនាំឱ្យមានភាពពិបាកកាន់តែខ្លាំង ឬចំណាយច្រើនសម្រាប់ និយោជក ( "ភាពពិបាកដែលមិនអាចរ៉ាប់រងបាន" ) ។

### 9. តើនិយោជកអាចស្នើសុំការរៀបចំជាឯកសារបានទេ?

បាន ។ ពេលដែលតម្រូវការសម្រាប់ការសម្រួលមិនប្រស្បុក្ស និយោជកអាចស្នើសុំនិយោជិតនូវឯកសារសម ហេតុសម ផលមួយអំពីពិការ ភាព និងដែនកំណត់នៃការធ្វើចលនារបស់កាយសម្បទា ។ និយោជកមានសិទ្ធិដឹងថានិយោជិតមាន ពិការភាព ដូចមានចែងក្នុងច្បាប់របស់ រដ្ឋ ឬច្បាប់របស់សហព័ន្ធ សម្រាប់ភាពត្រូវការសមហេតុសមផលនៃការសម្រួល ។

### 10. តើនិយោជកអាចសុំមើលឯកសារកំណត់ត្រាវេជ្ជសាស្ត្រទាំងអស់បាន ទេ?

ទេ ។ ក្រោមច្បាប់ ADA និង FEHA និយោជកមិនអាចតម្រូវឱ្យនិយោជិតផ្តល់ឱ្យខ្លួននូវកំណត់ត្រាប្រវត្តិសុខភាពដែលមិន ពាក់ព័ន្ធជាមួយនឹងពិការភាព និងការសុំសម្រួល សមហេតុសមផលឡើយ ។ សំណើសុំឯកសារពេញលេញបែបនេះ មិនអាច

ចាត់ទុកថាសមហេតុសមផលបានឡើយ ។ គឺអាចសុំបានតែឯកសារទាំងឡាយណាដែលកំណត់ថានិយោជិតរូបនោះមានពិការភាពឬទេ តាមការកំណត់របស់ច្បាប់ ADA និង FEHA ហើយដែលតម្រូវឱ្យបង្ហាញថា និយោជិតត្រូវការស្នើសុំកែសម្រួលសមហេតុសមផល ដោយសារពិការភាពពាក់ព័ន្ធ នឹងដែនកំណត់ការធ្វើចលនារបស់កាយសម្បទា ដែលអាចសុំបាន ។

ក្នុងករណីនៃដំណើរការជួលបុគ្គលិក អាស្រ័យលើដំណាក់កាលនៃដំណើរការ កំណត់ត្រាពិការភាពផ្លូវចិត្ត អាចត្រូវការ ឬអាចមិនត្រូវការ លាតត្រដាង ក្រោមច្បាប់ ADA ឬ FEHA ។ ឧទាហរណ៍ ប្រសិនបើការងារដែលខ្លួនបានទទួល ត្រូវបានពន្យារ តែមុនពេលចាប់ផ្តើម ការងារ ច្បាប់ ADA បានកំណត់ថាការលាតត្រដាងព័ត៌មានបែបនេះ គឺជាភាពសមរម្យ ។ ច្បាប់ FEHA និយាយថា ការលាតត្រដាង ព័ត៌មានសម្ងាត់គឺជាភាពសមរម្យ ឱ្យតែមានភាពទាក់ទងជាមួយនឹងការងារ ហើយមានភាពជាប់លាប់ជាមួយនឹងការចាំបាច់នៃមុខរបរ ។

ពេលដែលវារបន្ទាប់ពីថ្ងៃទីមួយនៃការងារ ក្រោមច្បាប់ ADA និង FEHA ការលាតត្រដាងព័ត៌មានសម្ងាត់ គឺមានភាពសមរម្យ តែករណីដែលទាក់ទងនឹងការងារ ហើយមានភាពជាប់លាប់ជាមួយនឹងការចាំបាច់នៃមុខរបរ ។

ការលាតត្រដាងកំណត់ត្រាព័ត៌មានសុខភាពផ្លូវចិត្ត មិនជាភាពចាំបាច់ឡើយ នៅមុនពេលការងារដែលខ្លួនបានទទួល ត្រូវបានពន្យារ ។

សម្រាប់ព័ត៌មានបន្ថែម សូមទស្សនា "មគ្គុទ្ទេសក៍ការពង្រឹង EEOC ចំពោះច្បាប់ជនពិការអាមេរិកាំង និងជនវិកលចរិត" ("EEOC Enforcement Guidance on the Americans with Disabilities Act and Psychiatric Disabilities" )

តាមអាសយដ្ឋាន : <http://www.eeoc.gov/policy/docs/psych.html>

យើងខ្ញុំចង់ស្តាប់មតិរបស់អ្នក! ក្រោយពីអានទំព័រការពិតនេះរួចហើយ សូមចូលរួមឆ្លើយសំណួរការអង្កេតខ្លីមួយនេះ ហើយផ្តល់ចម្លើយ ត្រឡប់របស់អ្នក ។

ជាភាសាអង់គ្លេស : <http://fs12.formsite.com/disabilityrightsca/form54/index.html>

ជាភាសាអេស្បាញ : <http://fs12.formsite.com/disabilityrightsca/form55/index.html>

**អាជ្ញាធរសេវាកម្មសុខភាពផ្លូវចិត្ត (CalMHSA, California Mental Health Services Authority)** គឺជាអង្គការនៃខោនធីរដ្ឋាភិបាលដែលធ្វើការដើម្បីលើកកម្ពស់លទ្ធផលសុខភាពផ្លូវចិត្តសម្រាប់បុគ្គល គ្រួសារ និងសហគមន៍ ។ កម្មវិធី បង្ការ និងការធ្វើអន្តរាគមន៍ពេលកុមារនៅតូច ដែលអនុវត្តដោយ CalMHSA ត្រូវបានទទួលថវិកាឧបត្ថម្ភដោយខោនធី តាម រយៈច្បាប់សេវាកម្មសុខភាពផ្លូវចិត្ត ( Mental Health Services Act ) ដែលអ្នកបោះឆ្នោតគាំទ្រ (Prop 63) ។ Prop. 63 បានបញ្ជាក់អំពីសេចក្តីត្រូវការចំពោះថវិកាឧបត្ថម្ភ និងក្របខ័ណ្ឌ ដើម្បីពង្រីកសេវាកម្មសុខភាពផ្លូវចិត្តដល់ពលរដ្ឋ ដែល កាលពីអតីតកាល មិនបានទទួលសេវាកម្មគ្រប់គ្រាន់ និងសហគមន៍ទូទៅទាំងអស់ របស់រដ្ឋ កាលបរិច្ឆេទនីមួយៗ ។

