

บทที่ 4

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการตามกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ

4.1 หลักการเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการในกฎหมายระหว่างประเทศ

ปัจจุบันสังคมระหว่างประเทศให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิมนุษยชนมากขึ้น จะเห็นได้จากการรณรงค์ในเรื่องสิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคของคนในสังคมมากขึ้นเป็นลำดับ ในส่วนที่เกี่ยวกับคนพิการนั้น ก็มีกฎหมายระหว่างประเทศหลายฉบับออกมาเพื่อให้ความคุ้มครองคนพิการให้ได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น และกฎหมายระหว่างประเทศบางฉบับยังออกมาเพื่อเป็นแนวทางให้ประเทศสมาชิกที่เข้าร่วมเป็นภาคีในอนุสัญญานั้นๆ นำไปใช้เป็นแนวทางในการคุ้มครองและพัฒนาศักยภาพคนพิการในประเทศตนเองให้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย ดังจะกล่าวต่อไปนี้

4.1.1 การกำหนดให้ลูกจ้างมีโอกาสที่เท่าเทียมกัน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) มีชื่อย่อในภาษาอังกฤษว่า ILO เป็นองค์การชำนาญพิเศษทางเทคนิคขององค์การสหประชาชาติ มีโครงสร้างที่ประกอบด้วยระบบไตรภาคี โดยทำงานร่วมกับรัฐบาล องค์การนายจ้างและคนงาน มีหน้าที่อย่างหนึ่งในการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้ประเทศสมาชิกใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ โดยการออกมาตรฐานแรงงานในรูปอนุสัญญาและข้อแนะ ซึ่งลักษณะของอนุสัญญานั้นก็คล้ายกับสนธิสัญญาระหว่างประเทศ เมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันแล้วก็ผูกพันตนเองที่จะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติและเงื่อนไขของอนุสัญญา เพื่อให้ประเทศสมาชิกให้สัตยาบันและมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตามอนุสัญญาในการออกกฎหมายภายในประเทศหรือปรับปรุงกฎหมายเดิมที่มีอยู่แล้วให้สอดคล้องกับอนุสัญญา และข้อแนะที่ได้ให้สัตยาบันไว้ เพื่อให้มาตรฐานแรงงานต่างๆ เป็นไปในทางเดียวกัน ส่วนข้อแนะนั้นไม่ต้องมีการให้สัตยาบัน ข้อแนะจะเป็นส่วนขยายอนุสัญญาหรือเกี่ยวข้องกับปัญหาบางอย่าง ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีพันธกรณีเป็นทางการเหมือนอนุสัญญา

ปัจจุบันมีอนุสัญญาทั้งสิ้น 188 ฉบับ ในจำนวนนี้มีอนุสัญญา 8 ฉบับที่เป็นสัญญาพื้นฐานตามหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานของปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ดังนี้¹

1. เสรีภาพในการสมาคม คือ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (Freedom of Association and protection of the Right to Organise 1948)
2. สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง คือ อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organise and Collective Bargaining 1949)
3. การขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ (Force Labour 1930) และอนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Forced Labour 1999)
4. การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก คือ อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age 1973) และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Worst Forms of Child Labour 1999)
5. การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration 1951) และอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (Discrimination in Employment and Occupation 1958)

อนุสัญญาพื้นฐานตามหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในสองข้อแรกมีลักษณะส่งเสริมการทำงาน ส่วนหลักการ 3 ประการหลังนั้นมีลักษณะเป็นข้อห้ามกระทำในการจ้างงาน

ประเทศไทยนั้นเป็นประเทศสมาชิกก่อตั้งองค์การตั้งแต่ พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) และประเทศไทยก็ได้เข้าร่วมในหลายอนุสัญญา อนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับคนพิการที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันล่าสุดเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2550 ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ฉบับที่ 159 ปี พ.ศ.2526 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดย Mr.Kari Tapiola Executive Director of the international Labour Office ได้จัดระเบียบการให้สัตยาบันของประเทศไทยต่ออนุสัญญา ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ซึ่งมีผลบังคับต่อประเทศไทยตั้งแต่

¹อรรถพร บัวพิมพ์. “การคุ้มครองแรงงานผู้สูงอายุ,” (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552), น.37- 38.

วันที่ 11 ตุลาคม 2551 การเข้าร่วมดังกล่าวนับเป็นการแสดงถึงความตระหนักในการที่จะช่วยเหลือคนพิการทางด้านแรงงานของรัฐ ถือว่าเป็นแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อคนพิการอย่างยิ่ง

สาระสำคัญของอนุสัญญา ฉบับที่ 159² มีดังนี้

1) บุคคลพิการ หมายถึง บุคคลซึ่งความคาดหวังของเขาเกี่ยวกับความมั่นคง การคงอยู่ในหน้าที่การงาน และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้ถูกบั่นทอนลงไป อันเป็นผลมาจากความเสื่อมของร่างกายและจิตใจ

2) อนุสัญญาฉบับนี้คุ้มครองบุคคลพิการ โดยให้ความสำคัญกับการฟื้นฟูอาชีพและการมีงานทำ การกำหนดนโยบายนี้เน้นกับบุคคลพิการทุกประเภท รวมทั้งการส่งเสริมโอกาสการมีงานทำในตลาดแรงงานเปิด และต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานที่เท่าเทียมกันระหว่างคนพิการกับคนงานทั่วไป หากมีมาตรการที่มุ่งให้เกิดผลต่อโอกาสและการปฏิบัติต่อคนงานพิการ ไม่ถือว่าเสมือนเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนงานอื่น ๆ

3) รัฐบาลต้องดำเนินมาตรการเพื่อมุ่งแนะแนวอาชีพและการอบรมวิชาชีพ การมีงานทำ รวมทั้งการให้องค์การนายจ้างและลูกจ้าง ตลอดจนองค์การตัวแทนคนพิการเข้าร่วมปรึกษาหารือในการกำหนดนโยบายข้างต้น

4) ประเทศสมาชิกจะต้องประกันให้มีการอบรมและให้มีผู้แนะนำด้านการอบรมฟื้นฟู ตลอดจนมีคณะทำงานที่มีคุณสมบัติเหมาะสมซึ่งรับผิดชอบในการแนะแนวอาชีพ การอบรมวิชาชีพ การบรรจุตำแหน่งว่างงาน และการมีงานทำของบุคคลพิการ

5) ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต้องเสนอรายงานประจำปีต่อสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับมาตรการที่ได้ดำเนินการเพื่อให้เป็นผลตามข้อกำหนดของอนุสัญญาตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ข้อสังเกตเกี่ยวกับอนุสัญญา ฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) คือเป็นมาตรการส่งเสริมเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่ไม่มีหลักเรื่องการห้ามเลือกปฏิบัติแต่อย่างใด

ส่วนหลักการเกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น มีการบัญญัติไว้สองฉบับที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ ได้แก่ ฉบับที่ 100 ว่าด้วย

²ภาคผนวก ก C159 Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, (1983).

ค่าตอบแทนที่เท่ากัน และอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและการประกอบอาชีพ) โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน มีสาระสำคัญคือ รัฐที่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับนี้ ได้ตกลงที่จะส่งเสริมหลักการ การได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน สำหรับงานที่มีค่าเท่ากัน ประเทศต่าง ๆ จะต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามหลักการนี้ต่อคนงานทุกคน ซึ่งจะเห็นว่าอนุสัญญาฉบับนี้เน้นว่า ชายและหญิงจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน สำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน จะเห็นว่าอนุสัญญาข้อดังกล่าวมิได้กล่าวถึงการจ่ายค่าจ้างที่เท่าเทียมกันให้แก่คนพิการกับคนปกติทั่วไป แต่หากยึดถือหลักการที่ว่าลูกจ้างทุกคนต้องได้รับค่าจ้างที่เท่ากันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากันแล้ว ดังนั้นหากนำหลักการดังกล่าวมาใช้กับคนพิการที่ทำงานได้คุณภาพที่เทียบเท่ากับคนปกติทั่วไปก็ควรที่จะได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันเช่นกัน ซึ่งสังคมในปัจจุบันยังมีการกดค่าแรงคนพิการ แม้คนพิการจะสามารถทำงานให้ได้ในปริมาณและคุณภาพที่เท่าเทียมกับคนงานทั่วไปก็ตาม

อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงาน และอาชีพ) มีจุดมุ่งหมายในการส่งเสริมโอกาส และการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในการจ้างงาน และการประกอบอาชีพ โดยประเทศที่ให้สัตยาบันจะต้องกำหนดเป้าหมายในการส่งเสริมโอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน โดยการกำหนดนโยบายระดับชาติ ที่พยายามขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และการประกอบอาชีพทุกรูปแบบ

อนุสัญญาฉบับนี้ได้ให้นิยาม การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การแบ่งแยก หรือความพอใจเป็นพิเศษบนพื้นฐานทางเพศ เชื้อชาติ สีผิว ศาสนา แนวความคิดทางการเมือง ซึ่งก่อให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในด้านโอกาส และการปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ ขอบข่ายของอนุสัญญาครอบคลุมถึงการเลือกปฏิบัติ โอกาสในการจ้างงาน รวมทั้งการกำหนดสภาพการจ้างด้วย

ข้อแนะฉบับที่ 111 การเลือกปฏิบัติ (การจ้างงาน และอาชีพ) เป็นการเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับที่ 111 ได้ให้คำจำกัดความของ การเลือกปฏิบัติ เหมือนกับอนุสัญญาฉบับที่ 111 และมีการนิยามถึง การจ้างงาน และ อาชีพ หมายถึง การได้รับโอกาสในการฝึกอาชีพ ในการจ้างงาน และงานบางประเภท รวมทั้งการกำหนดสภาพการจ้าง และได้เสนอแนะว่าหลักการไม่เลือกปฏิบัติควรนำมาปรับใช้ในการจ้างงานและการฝึกอบรมอาชีพภายใต้การควบคุมของรัฐบาล หรือหน่วยงานระดับชาติ ทั้งนี้ควรจะมีการก่อตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ส่งเสริมนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติ และจะต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจต่อกระบวนการและวิธีการร้องทุกข์ในกรณีที่ไม่เป็นไปตามนโยบายนี้ แต่ละประเทศควรมีการแก้ไขกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับนโยบาย

การไม่เลือกปฏิบัติ แต่อย่างไรก็ตามการปฏิบัติตามนโยบายนี้จะต้องไม่กระทบต่อมาตรการที่ให้สิทธิแก่ผู้ที่ต้องการคุ้มครองเป็นพิเศษ โดยหน่วยงานรัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ควรจะประสานความร่วมมือกัน เพื่อที่จะสามารถจัดปฎิบัติเรื่องการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานได้อย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตาม มีการกำหนดเหตุบางประการที่ไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพ เช่น การจ้างงานบางอาชีพ ซึ่งอาจเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง หรืองานที่ต้องพิจารณาคุณสมบัติที่ติดตัวมาของลูกจ้างมากกว่าจะให้ลูกจ้างมาเรียนรู้ในภายหลัง หรือการให้ความคุ้มครองกับบุคคลบางประเภทที่เสียเปรียบทางสังคมเป็นพิเศษ ซึ่งการกำหนดงาน หรืออาชีพบางประเภทให้กับบุคคลเหล่านี้ ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานหรือการประกอบอาชีพ อนุสัญญาข้อนี้ได้กำหนดแนวทางอย่างกว้างๆ เพื่อให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างทั้งภาครัฐและเอกชน หรือแม้ผู้ที่ประกอบอาชีพส่วนตัว โดยคำนึงว่าผู้ใช้แรงงานควรได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในด้านโอกาสและการปฏิบัติในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและอาชีพ

4.1.2 สิทธิคนพิการ

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) มีการกล่าวถึงสิทธิของคนพิการไว้โดยให้คนพิการเป็น “Rights Holders” และ “Subjects of law” โดยมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในแผนงานและนโยบายที่มีผลต่อคนพิการ ทั้งในการวางแผนงาน หรือการทำให้แผนงานสำเร็จลุล่วง สนธิสัญญาใหม่นี้จะประกอบไปด้วยเนื้อหาหลักและพิธีสารทางเลือก ในตัวเนื้อหาหลักนั้นประกอบไปด้วยอารัมภบท และข้อบท 50 ข้อที่ครอบคลุมทุกแง่มุมในเรื่องสิทธิมนุษยชนของคนพิการ

อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการส่วนที่เกี่ยวข้องกับการการประกอบอาชีพของคนพิการนั้นปรากฏอยู่ใน ข้อบทที่ 5³ เรื่องหลักความเสมอภาคและหลักการห้ามเลือกปฏิบัติ (Equality and non-discrimination) และข้อบทที่ 27⁴ เรื่องการจ้างงาน (Work and employment) โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

³ภาคผนวก ค อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) Article 5 (Equality and non-discrimination)

⁴ภาคผนวก ค อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities) Article 27 (Work and employment)

สาระสำคัญของบทที่ 5 เรื่องหลักความเสมอภาคและหลักการห้ามเลือกปฏิบัติ (Equality and non-discrimination) มีดังนี้

1. รัฐต้องรับรองให้บุคคลทุกคนมีเสมอภาคกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลจะกระทำไม่ได้
2. รัฐจะต้องห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความพิการและต้องประกันสิทธิของคนพิการว่าจะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และได้รับความคุ้มครองจากรัฐไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติไม่ว่าจากเหตุใด ๆ
3. เพื่อเป็นการส่งเสริมความเสมอภาค และขจัดอุปสรรคเนื่องจากการเลือกปฏิบัติ รัฐควรมีการจัดหาเงินทุนหรือสวัสดิการเพื่อคนพิการ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าคนพิการจะได้รับการจัดหาสิ่งสาธารณูปโภคที่เหมาะสม

4. มาตราพิเศษเฉพาะซึ่งจำเป็นต่อเพื่อเร่งสนับสนุนหรือให้บรรลุผลถึงหลักการเสมอภาคของบุคคล จะไม่ถูกพิจารณาถึงการเลือกปฏิบัติภายใต้หลักที่ปรากฏอยู่ในอนุสัญญานี้

สาระสำคัญของ บทที่ 27 เรื่องการจ้างงาน (Work and employment) มีดังนี้

1. รัฐจะต้องรับรองให้สิทธิในการทำงานของพิการอย่างเท่าเทียมกันกับบุคคลอื่นทั่วไป หมายรวมถึงสิทธิที่จะได้รับโอกาสในการทำงานเลี้ยงชีพโดยเปิดโอกาสรับผู้พิการเข้าทำงาน มีการคัดเลือกอย่างเป็นอิสระ หรือให้ผู้พิการมีสิทธิเข้าถึงตลาดแรงงานที่เปิดรับแรงงาน ทั้งนี้รัฐก็ต้องดำเนินการเพื่อวางมาตรการส่งเสริม และรักษาไว้ซึ่งสิทธิในการเข้าทำงานของคนพิการ รวมถึงบุคคลที่ได้รับความพิการในระหว่างการทำงานอีกด้วย โดยมีวิธีการและขั้นตอนที่เหมาะสมตามกฎหมาย ดังนี้

1.1 ห้ามเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความพิการไม่ว่าจะกระทำโดยรูปแบบใดในการจ้างงาน รวมถึงการตั้งเงื่อนไขในการรับคนงานใหม่เข้าทำงาน การจ้างทำงาน ระยะเวลาที่ต่อเนื่องของการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง ความปลอดภัยในการทำงาน เงื่อนไขเกี่ยวกับสุขภาพในการทำงาน

1.2 รักษาไว้ซึ่งสิทธิของคนพิการให้มีความเท่าเทียมกันในสังคมเช่นเดียวกับบุคคลอื่น โดยให้ได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมและเป็นธรรมแก่คนพิการ รวมถึงการได้รับโอกาสในการทำงานอย่างเท่าเทียม และให้ได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่เท่าเทียมกับคนงานอื่นๆ ให้อยู่ในตำแหน่งงานที่มีความปลอดภัย ทั้งยังต้องป้องกันการรบกวนและมีการจ่ายค่าชดเชยความเสียหายจากการทำงาน

1.3 รับรองว่าคนพิการสามารถจะทำงานได้ และมีสิทธิตามสภาพแรงงาน เช่นเดียวกับแรงงานคนอื่น ๆ

1.4 ให้คนพิการได้เข้าถึงเทคโนโลยีทั่วไปและ ได้รับการฝึกทักษะในการทำงาน สวัสดิการ อย่างต่อเนื่อง

1.5 สนับสนุนโอกาสในการทำงานและการความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานของคนพิการในตลาดแรงงาน ทั้งยังต้องช่วยจัดหางานเพื่อให้คนพิการได้มีงานทำ และสามารถกลับเข้าทำงานได้

1.6 สนับสนุนให้คนพิการสามารถประกอบอาชีพได้ด้วยตนเอง โดยการเป็นเจ้าของกิจการเอง พัฒนาด้านความร่วมมือกัน และการเริ่มต้นของธุรกิจเจ้าของคนเดียว

1.7 รับคนพิการเข้าทำงานในส่วนราชการ

1.8 ส่งเสริมการจ้างงานคนพิการในภาคเอกชน โดยการกำหนดมาตรฐานและนโยบายที่เหมาะสม อาจจะใช้วิธีการส่งเสริมความเสมอภาค และมาตรฐานอื่นๆ ที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้ให้หน่วยงานภาคเอกชนรับคนพิการเข้าทำงาน

1.9 รับรองว่าจะจัดให้มีที่พักอาศัยสำหรับคนพิการในสถานที่ทำงาน

1.10 ส่งเสริมสนับสนุนการได้มาซึ่งประสบการณ์การทำงานของคนพิการในตลาดแรงงาน

1.11 ส่งเสริมให้คนพิการสามารถกลับคืนสู่สภาวะเดิม ให้สามารถกลับเข้าทำงานได้เหมือนเดิม

2. รัฐจะต้องรับรองว่าคนพิการจะไม่ได้ทำงานอย่างหนักหรือได้รับการปฏิบัติเยี่ยงทาส ต้องคุ้มครองให้ได้รับความเสมอภาคกับบุคคลอื่น ๆ

จะเห็นได้ว่าอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการในส่วนที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน คนพิการดังกล่าวข้างต้นนั้น ได้วางหลักการสนับสนุนให้คนพิการได้มีโอกาสในการสมัครงาน และให้สามารถเข้าทำงานได้อย่างเท่าเทียมกับบุคคลอื่นทั่วไป เพื่อให้คนพิการเหล่านี้สามารถประกอบอาชีพหาเลี้ยงตนเองได้ ทั้งนี้ยังวางมาตรการเพื่อเป็นการคุ้มครองและช่วยเหลือคนพิการในการระหว่างการทำงาน โดยมีการจัดหาที่พักสำหรับคนพิการ การจัดหาสวัสดิการให้ นอกจากนี้แล้วยังมีมาตรการช่วยเหลือคนพิการที่เกิดจากการทำงานให้สามารถกลับเข้ามาทำงานใหม่ได้อีกด้วย นับว่าเป็นหลักการที่ดีสำหรับคนพิการในการส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานคนพิการ และไม่เลือกปฏิบัติเนื่องจากเป็นคนพิการ โดยสนับสนุนให้ทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนในการช่วยเหลือ

4.1.3 การสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการ

องค์การสหประชาชาติ ได้วางมาตรฐานในการสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการไว้ใน กฎมาตรฐานว่าด้วยการสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการ องค์การสหประชาชาติ พ.ศ. 2537 (The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities) กฎมาตรฐานฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยอาศัยพื้นฐานประสบการณ์ที่ได้รับในช่วงทศวรรษคนพิการขององค์การสหประชาชาติ (พ.ศ.2526 - 2535) ร่วมกับบทบัญญัติของกฎหมายระหว่างประเทศที่ว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อันได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิของพลเมืองและสิทธิทางการเมือง อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก และอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ รวมทั้งแผนปฏิบัติการระดับโลกว่าด้วยเรื่องคนพิการ ซึ่งบทบัญญัติทั้งหลายที่ได้กล่าวมานี้ก็ล้วนแล้วแต่เป็นฐานรากทางการเมืองและศีลธรรมของกฎมาตรฐานฉบับนี้ทั้งสิ้น

กฎมาตรฐานฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อความมั่นใจว่า เด็กหญิง เด็กชาย ผู้หญิง และผู้ชายที่พิการ ในฐานะที่ต่างก็เป็นสมาชิกของสังคมก็สามารถที่จะใช้สิทธิของตนเอง และมีภาระหน้าที่เช่นเดียวกับสมาชิกอื่นของสังคมได้ อีกประการหนึ่งในทุกสังคมของโลกก็ยังคงมีอุปสรรคที่ขวางกั้นคนพิการ ไม่ให้ใช้สิทธิเสรีภาพที่ตนเองมีอยู่ จึงเป็นการยากยิ่งที่คนพิการจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสังคมได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงถือเป็นความรับผิดชอบของรัฐสมาชิกที่จะดำเนินงานอย่างเหมาะสม เพื่อขจัดอุปสรรคดังกล่าวออกไป โดยที่คนพิการและองค์กรของคนพิการเองก็ควรจะมีบทบาทอย่างแข็งขันในฐานะของหุ้นส่วนร่วมกระบวนการที่จะขจัดอุปสรรคดังกล่าว อันจะทำให้การสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการ มีคุณูปการอย่างสำคัญต่อความพยายามอย่างกว้างขวางทั่วโลกที่จะระดมพลังทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจากเหตุผลทั้งหมดที่ได้กล่าวมา จึงควรจะได้ให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อบุคคลกลุ่มต่างๆ เป็นต้นว่า ผู้หญิง เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ยากจน แรงงานอพยพ ผู้ที่มีความพิการซ้ำซ้อน คนพื้นเมืองและชนกลุ่มน้อยต่างๆ รวมตลอดถึงผู้อพยพพิการอีกเป็นจำนวนมากที่มีความต้องการพิเศษ ซึ่งจำต้องให้ความสนใจด้วยเช่นกัน

แม้ว่าจะไม่มีการนำกฎมาตรฐานฉบับนี้บังคับใช้ แต่กฎมาตรฐานก็สามารถจะใช้เป็นกฎที่ถือเป็นประเพณีปฏิบัติระหว่างประเทศได้ ถ้าหากมีการนำไปใช้ในรัฐสมาชิกหลายๆ รัฐ ด้วยเจตจำนงที่ให้ความเคารพต่อกฎที่ระบุอยู่ในกฎหมายระหว่างประเทศ อันมีนัยที่แสดงให้เห็น

ถึงพันธกรณีทางศีลธรรมและการเมือง อันเข้มแข็งเด็ดเดี่ยวในนามของรัฐสมาชิกองค์การสหประชาชาติที่จะร่วมกันดำเนินงานเพื่อสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการ โดยมีหลักการสำคัญที่เน้นความรับผิดชอบ การปฏิบัติการ และความร่วมมือซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนพิการ การช่วยคนพิการให้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และความเสมอภาคให้แก่คนพิการ ก็ได้ระบุไว้ในข้อ 5-12 ของกฎมาตรฐานฉบับนี้ด้วยแล้ว กฎมาตรฐานจึงเป็นเสมือนเครื่องมือที่จะกำหนดนโยบายและการดำเนินงานให้แก่ทั้งคนพิการและองค์กรของคนพิการ และยังสามารถจะใช้กฎมาตรฐานฉบับนี้เป็นฐานของความร่วมมือทางวิชาการและเศรษฐกิจในระหว่างรัฐสมาชิกองค์การสหประชาชาติ และองค์กรระหว่างประเทศอื่นๆ ได้อีกด้วย

ต่อไปจะกล่าวถึงส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานคนพิการที่บัญญัติอยู่ในกฎมาตรฐาน คือ กฎข้อที่ 7 เรื่องการจ้างงาน⁵

รัฐต้องตระหนักถึงหลักการที่ว่า ต้องเพิ่มศักยภาพแก่คนพิการในการใช้สิทธิทางด้านมนุษยชนของตนเอง โดยเฉพาะในสาขาการจ้างงานในเขตชนบทหรือเขตเมือง คนพิการจะต้องได้รับโอกาสอันเท่าเทียมกับบุคคลอื่นที่จะได้รับการจ้างงาน ซึ่งก่อให้เกิดรายได้ในตลาดแรงงาน

1. กฎหมายและข้อบังคับในด้านการจ้างงาน จะต้องไม่เลือกปฏิบัติกับคนพิการ และจะต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของเขา

2. รัฐต้องสนับสนุนอย่างแข็งขันให้คนพิการเป็นส่วนหนึ่งของการจ้างงานที่เปิดกว้างเสรี โดยอาศัยมาตรการหลายประการ อาทิ การฝึกอบรม การกำหนดโควตาการจ้างงานที่ใช้การจูงใจเป็นหลัก การจ้างงานที่มีการสงวนหรือกำหนดตำแหน่งไว้ให้ การให้เงินกู้ยืมหรือเงินให้เปล่าเพื่อทำธุรกิจขนาดเล็ก การทำสัญญาพิเศษหรือให้สิทธิในการผลิตสินค้าที่มีความสำคัญ การลดภาษีอากร การปฏิบัติตามสัญญาที่จัดทำขึ้นกับธุรกิจที่จ้างงานคนพิการ หรือการให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิคหรือการเงินแก่ธุรกิจที่จ้างคนพิการ ซึ่งรัฐต้องส่งเสริมนายจ้างให้ปรับสิ่งต่างๆ ตามความเหมาะสมเพื่อเอื้ออำนวยต่อคนพิการ

3. โครงการดำเนินงานของรัฐต้องประกอบด้วย

⁵ผนวก ค. กฎมาตรฐานว่าด้วยการสร้างความเสมอภาคทางโอกาสให้แก่คนพิการ องค์การสหประชาชาติ พ.ศ. 2537 (The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities)

(ก) มีมาตรการที่จะออกแบบและปรับสถานที่ทำงาน และบริเวณที่ทำงานในแนวทางที่จะทำให้บุคคลที่มีความพิการต่างๆ กัน สามารถเข้าถึงสถานที่ดังกล่าว

(ข) สนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ รวมทั้งการพัฒนาและการผลิตเครื่องช่วยความพิการ เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ตลอดจนมาตรการที่จะเอื้ออำนวยให้คนพิการได้เข้าถึงเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ เหล่านี้ เพื่อช่วยให้เขามีงานทำและสามารถทำงานต่อไปได้

(ค) จัดการฝึกอบรมและสถานที่อย่างเหมาะสมให้แก่คนพิการ รวมทั้งให้ความสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง เช่น ให้ความช่วยเหลือส่วนบุคคลและบริการล่าม

4. รัฐต้องริเริ่มและสนับสนุนการรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักให้แก่สาธารณชน เพื่อที่จะเอาชนะเจตคติในทางลบและอคติที่มีต่อคนงานพิการ

5. ในฐานะที่เป็นนายจ้าง รัฐต้องสร้างสภาวะที่เอื้ออำนวยสำหรับการจ้างงานคนพิการในภาครัฐบาล

6. รัฐ องค์กรของลูกจ้างและนายจ้าง ควรร่วมมือกันเพื่อประกันว่า นโยบายที่จะคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานที่ได้สัดส่วน และส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เงื่อนไขการจ้างงาน อัตราค่าจ้างแรงงาน รวมทั้งมาตรการที่จะปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการป้องกันผู้ใช้แรงงานไม่ให้เกิดเจ็บหรือเกิดความบกพร่องใดๆ ขึ้นจากการทำงาน ตลอดจนมาตรการที่จะฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ใช้แรงงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน

7. จุดมุ่งหมายของการจ้างงานต้องให้คนพิการได้รับการว่าจ้างงานในตลาดแรงงานที่เปิดกว้างเสรีเสมอ แต่สำหรับผู้ที่ไม่อาจได้รับการจ้างงานอย่างเปิดกว้างเสรีได้ ควรมีทางเลือกให้แก่บุคคลเหล่านี้ โดยอาจจัดให้เข้าทำงานในโรงงานในอารักขาที่จัดเป็นหน่วยเล็กๆ หรือการจ้างงานภายใต้การสนับสนุนช่วยเหลือ แต่ควรให้ความสำคัญกับการประเมินคุณภาพของโครงการจ้างงานคนพิการดังกล่าว โดยประเมินในประเด็นที่ว่าโครงการมีความเหมาะสมหรือไม่ และเพียงพอหรือไม่ที่จะให้โอกาสแก่คนพิการได้มีงานทำในตลาดแรงงาน

8. ควรดำเนินมาตรการที่จะรวมคนพิการไว้ในกลุ่มเป้าหมาย ของโครงการฝึกอบรมและโครงการจ้างงานต่างๆ ทั้งในภาคเอกชนและกลุ่มที่รวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ

9. รัฐ องค์กรของผู้ใช้แรงงานและนายจ้าง ต้องร่วมมือกับองค์กรของคนพิการ เพื่อดำเนินมาตรการที่จะให้โอกาสแก่คนพิการได้รับการฝึกอบรมและได้รับการว่าจ้างงาน ซึ่งจะครอบคลุมถึงเรื่องชั่วโมงทำงานที่ยืดหยุ่น งานเสริมนอกเวลา การแบ่งสรรงานกับผู้อื่น การประกอบอาชีพอิสระ และการดูแลคนพิการ

ข้อสังเกต กฎมาตรฐานนี้ปัจจุบันไม่ค่อยไม่มีความทันสมัย เนื่องจากตั้งแต่บัญญัติขึ้นมา ยังไม่เคยมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง กฎมาตรฐานดังกล่าวยังไม่มีบทบาทให้นานาประเทศยึดถือเป็น แนวปฏิบัติ เป็นเพียงการวางแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อคนพิการให้ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ในสังคมอย่างเป็นธรรมเพื่อให้รัฐต่าง ๆ นำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับคนพิการ ภายในรัฐของตน ไม่มีสภาพบังคับให้รัฐใดต้องยอมรับหรือปฏิบัติตามแต่อย่างใด แตกต่างจาก อนุสัญญาที่มีข้อผูกพันรัฐที่เข้าเป็นภาคีและให้สัตยาบันที่จะต้องดำเนินการตามแนวทางที่กำหนด ในอนุสัญญานั้น ในภายหลังจึงมีการออกมาในรูปแบบของอนุสัญญา และมีการไปปรับปรุง แก้ไขในอนุสัญญากันมากกว่า เนื่องจากเห็นผลในการคุ้มครองคนพิการได้มากกว่านั่นเอง

4.2 หลักการเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานคนพิการตามกฎหมายต่างประเทศ

4.2.1 ประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ชื่อว่าเป็นประเทศต้นแบบของกฎหมายคุ้มครองสิทธิของคนพิการในเรื่องต่าง ๆ ในประเทศสหรัฐอเมริกาได้ให้ความสำคัญในหลักการส่งเสริมให้บุคคลมี สิทธิเสรีภาพและโอกาสที่เท่าเทียมกันในลักษณะรูปแบบและวิวัฒนาการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ พัฒนาการของหลักดังกล่าวนี้ ปรากฏชัดเจนในรัฐบัญญัติสิทธิพลเมือง ค.ศ. 1964 (Civil Rights Act of 1964) กฎหมายนี้กำหนดห้ามการเลือกปฏิบัติในแง่ของเพศ ผิวพรรณ ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ ต่อมาก็ขยายไปถึงการไม่เลือกปฏิบัติในเรื่องอายุ ความบกพร่องทางร่างกาย หรือความ พิการ สถานภาพสมรส หรือสภาพทางการเมือง

ในการคุ้มครองเรื่องการจ้างงาน มีหน่วยงานอิสระที่เรียกว่าคณะกรรมการเพื่อความ เสมอภาคในโอกาสของการจ้างงาน (Equal Employment Opportunity Commission – EEOC)⁶

⁶ ข้อมูลจาก <http://www.eeoc.gov/policy/vii.html>

To enforce the constitutional right to vote, to confer jurisdiction upon the district courts of the United States to provide injunctive relief against discrimination in public accommodations, to authorize the attorney General to institute suits to protect constitutional rights in public facilities and public education, to extend the Commission on Civil Rights, to prevent discrimination in federally assisted programs, to establish a Commission on Equal Employment Opportunity, and for other purposes.

ซึ่งมีหน้าที่สอบสวนเกี่ยวกับการกล่าวหาใด ๆ ที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานทั้งระดับมลรัฐและท้องถิ่น หากประนีประนอมกันไม่ได้เรื่องจึงขึ้นสู่ศาล⁷

The 1964 Civil Right Act, Title VII และฉบับแก้ไขปรับปรุงปี 1991 ได้ห้ามมิให้นายจ้างกีดกันผู้สมัครงาน/ผู้ทำงาน โดยการปฏิเสธการจ้างงานหรือการเลื่อนตำแหน่งอันเนื่องมาจากสีผิว เชื้อชาติ เพศ ศาสนา ฯลฯ ดังนั้น นายจ้างจึงมีภาระที่จะต้องพิสูจน์ (burden of proof) ความเหมาะสมของเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้ในการประเมินบุคคล

นอกจากนี้ในประเทศสหรัฐอเมริกา มีกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวกับสิทธิการประกอบอาชีพของคนพิการ ดังนี้

4.2.1.1 รัฐบัญญัติแลนดอร์ฟแชพเพิร์ด

รัฐบัญญัติแลนดอร์ฟแชพเพิร์ด ค.ศ. 1936 (Randolph - Sheperd Act of 1936) แก้ไขเพิ่มเติมใน ค.ศ. 1954 และใน ค.ศ. 1974 ซึ่งกฎหมายฉบับนี้เกิดขึ้นในสมัยประธานาธิบดีแฟรงคลิน ดี รูสเวลท์ ควบคู่กับการให้เงินสวัสดิการสังคม (Social Security Income) มีสาระสำคัญที่มุ่งส่งเสริมอาชีพคนตาบอดและคนสายตาเลือนรางให้มีโอกาสด้านการประกอบอาชีพ⁸ โดยบัญญัติให้คนตาบอดมีสิทธิพิเศษได้รับสัมปทาน เป็นผู้จำหน่ายสินค้าในอาคารของรัฐบาลกลาง โดยที่รัฐเป็นผู้ลงทุนให้ทั้งหมด สิทธิดังกล่าวหมายรวมถึงสิทธิได้รับการฝึกอบรมด้านการบริหารกิจการที่ได้รับสัมปทาน เมื่อผ่านการฝึกอบรมแล้ว รัฐจะออกใบอนุญาต (license) ซึ่งคนตาบอดสามารถนำไปแสดงสิทธิเพื่อประมวลขอรับสัมปทานได้

คนตาบอดที่ผ่านการอบรมแล้ว อาจได้รับใบอนุญาตให้มีสิทธิเป็นผู้จำหน่ายสินค้าโดยไม่มีกำหนด แต่อาจถูกเพิกถอนใบอนุญาตภายหลัง หากคณะกรรมการเห็นว่าไม่สามารถบริหารจัดการธุรกิจนั้น ๆ ในระดับที่น่าพอใจ นอกจากนี้ รัฐยังมีหน้าที่เปิดเผยข้อมูลต่างๆ รวมถึงข้อมูลด้านการเงินทั้งหมดของโครงการดังกล่าวภายในรัฐนั้นๆ ให้แก่คนตาบอดที่ได้รับใบอนุญาต

⁷วริยะ นามศิริพงศ์พันธุ์, มณฑิยา บุญตัน และอัศพรพรณ ขวัญขึ้น, รายงานการวิจัย “เรื่องการแก้ไขกฎหมายที่กีดกันคนพิการในการเข้าไปมีส่วนร่วมในสังคม : ศึกษากรณีกฎหมายและกฎระเบียบที่จำกัดสิทธิคนพิการในการประกอบอาชีพ,” สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, น.115-117.

⁸ข้อมูลจาก <http://www.napas.org/policy/legislative>, 2552

ทุกคน และยังต้องเปิดโอกาสให้คนตาบอดที่มีใบอนุญาตทุกคนได้เลือกตัวแทนเข้าไปเป็นกรรมการที่กำกับดูแลโครงการทั้งหมดในรัฐนั้น

4.2.1.2 รัฐบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ

รัฐบัญญัติการฟื้นฟูสมรรถภาพ ค.ศ.1973 (Rehabilitation Act of 1973) และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมใน ค.ศ.1998⁹ กฎหมายฉบับนี้บัญญัติให้รัฐบาลสนับสนุนให้มีการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการให้ครอบคลุมทุกระบวนการ และกำหนดให้หน่วยงานของรัฐรับคนพิการที่ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพแล้วเข้าทำงาน โดยที่รัฐต้องจัดสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อและเทคโนโลยี เพื่อให้คนพิการสามารถทำงานได้¹⁰ กฎหมายฉบับดังกล่าว แม้จะมีลักษณะครอบคลุมความพิการ

⁹ข้อมูลจาก <http://www.ed.gov/policy/speced/leg/rehabact.doc>, 2552

¹⁰ Rehabilitation Act of 1973 , Sec 2

(b) Purpose

The purposes of this Act are

(1) to empower individuals with disabilities to maximize employment, economic self sufficiency, independence, and inclusion and integration into society, through

(A) statewide workforce investment systems implemented in accordance with title I of the Workforce Investment Act of 1998 that include, as integral components, comprehensive and coordinated state of the art programs of vocational rehabilitation;

(B) independent living centers and services;

(C) research;

(D) training;

(E) demonstration projects; and

(F) the guarantee of equal opportunity; and

(2) to ensure that the Federal Government plays a leadership role in promoting the employment of individuals with disabilities, especially individuals with significant disabilities, and in assisting States and providers of services in fulfilling the

และครอบคลุมกระบวนการส่งเสริมการประกอบอาชีพแก่คนพิการ แต่ก็จำกัดอยู่เฉพาะหน่วยงานของรัฐเท่านั้น

ในกฎหมายฉบับนี้ คนพิการที่เข้าสู่ระบบบริการฟื้นฟูสมรรถภาพ รัฐจะมีแผนสู่การจ้างงานเฉพาะบุคคล (Individualized Plan for Employment) สำหรับบุคคลที่ไม่ประสงค์จะเข้าสู่ระบบการฟื้นฟูสมรรถภาพสามารถเลือกรับบริการในโครงการ เพื่อการดำรงชีวิตอิสระ (Independent Living Program)

มาตรการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการถูกบัญญัติไว้อย่างชัดเจนในลักษณะ 5 (TITLE V - RIGHTS AND ADVOCACY -- Employment of Individuals with Disabilities) มาตรา 501 มาตรา 503 และมาตรา 504 รายละเอียดดังนี้

มาตรา 501¹¹ บัญญัติให้มีคณะกรรมการระหว่างกระทรวงว่าด้วยลูกจ้างพิการมีหน้าที่ร่วมมือกับคณะกรรมการเพื่อความเสมอภาคในโอกาสของการจ้างงาน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานคนพิการในหน่วยงานของรัฐ รวมถึงมาตรการส่งเสริมการจ้างงาน ความต้องการจำเป็นของลูกจ้างพิการ ฯลฯ โดยมีผู้อำนวยการสำนักงานการจัดการงานบุคคลและประธานคณะกรรมการเพื่อความเสมอภาคในโอกาสของการจ้างงาน เป็นประธานร่วมหรือผลัดกันเป็นประธานคณะกรรมการ สำหรับมาตรการเพื่อคุ้มครองสิทธิหรือห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการนั้น ให้ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญสหรัฐอเมริกาที่มีความพิการ ค.ศ. 1990 ตลอดจน มาตรา 501 – มาตรา 504 และมาตรา 510 ด้วย นอกจากนี้ ยังบัญญัติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้ความร่วมมือต่อคณะกรรมการว่าด้วยการจ้างงานคนพิการ ซึ่งเป็นคณะกรรมการที่ขึ้นตรงต่อประธานาธิบดี เพื่อให้คณะกรรมการดังกล่าวสามารถปฏิบัติงานได้ ในการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการดังกล่าว คนพิการต้องได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษในการได้รับการสรรหา

aspirations of such individuals with disabilities for meaningful and gainful employment and independent living.

¹¹ภาคผนวก ข Rehabilitation Act of 1973 TITLE V - RIGHTS AND ADVOCACY, Section 501

สำหรับมาตรา 503¹² บัญญัติให้ผู้รับเหมางานจากรัฐบาลกลางในวงเงินมากกว่า 10,000 เหรียญสหรัฐ ต้องมีมาตรการที่ส่งเสริมโอกาสการจ้างงานคนพิการ ทั้งนี้ ผู้รับเหมาหรือผู้รับเหมาช่วงอาจจะเว้นไม่จ้างงานคนพิการหากพบว่า การกระทำดังกล่าวจะก่อให้เกิดความเดือดร้อนเสียหายต่อกิจการได้

มาตรา 504¹³ บัญญัติห้ามการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความพิการในการมีส่วนร่วมหรือได้รับสิทธิประโยชน์จากโครงการทุนอุดหนุนหรือกิจกรรมต่างๆ ของรัฐ โดยในส่วนที่เป็นการจ้างงานนั้น ให้ใช้หลักการเดียวกับรัฐบัญญัติชาวอเมริกันที่มีความพิการ ค.ศ. 1990

เนื่องจากยังมีกฎหมายอีกหลายฉบับที่กำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับคนพิการไว้ กฎหมายฉบับนี้จึงได้บัญญัติให้มีสภา เพื่อการประสานงานด้านคนพิการระหว่างหน่วยงานไว้ในมาตรา 507 ซึ่งสภาดังกล่าวประกอบด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ, รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขและบริการมนุษย์, รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน, รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการเคหะและพัฒนาเมือง, รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม, ปลัดกระทรวงมหาดไทย (ฝ่ายกิจการอินเดียนแดง) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม, ผู้อำนวยการสำนักงานการจัดการงานบุคคล, ประธานคณะกรรมการเพื่อความเสมอภาคในโอกาสของการจ้างงาน, ประธานคณะกรรมการว่าด้วยการจัดอุปสรรคทางสถาปัตยกรรมและคมนาคม และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ของรัฐ ตามที่ประธานาธิบดีแต่งตั้ง เพื่อประสานงานเกี่ยวกับการนโยบาย ความตกลง และกฎหมายไปสู่การปฏิบัติในหน่วยงานต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ โดยปราศจากความซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน ตลอดจนเสนอรายงาน หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหรือกฎหมายร่วมกับสภาแห่งชาติด้านคนพิการ (National Council on Disability) ต่อรัฐสภา

¹²ภาคผนวก ข Rehabilitation Act of 1973 TITLE V - RIGHTS AND ADVOCACY, Section 503

¹³ภาคผนวก ข Rehabilitation Act of 1973 TITLE V - RIGHTS AND ADVOCACY, Section 504

4.2.1.3 กฎหมายว่าด้วยคนพิการอเมริกัน

กฎหมายว่าด้วยคนพิการอเมริกันปี 1990 (พ.ศ. 2533) (American With Disabilities Act 1990 (ADA)) เป็นกฎหมายคุ้มครองสิทธิคนพิการแบบบูรณาการ กล่าวคือมีเนื้อหาที่บัญญัติห้ามการเลือกปฏิบัติเนื่องจากความพิการทั้งทางด้านการเข้าถึงบริการสาธารณะ อาคารสถานที่ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ตลอดจนการจ้างงาน โดยบัญญัติไว้ชัดเจนในลักษณะ 1 (Title I) มาตรา 102 A โดยวางหลักว่า ห้ามมิให้สถานประกอบการใดเลือกปฏิบัติต่อบุคคลเนื่องจากความพิการ เช่น ในกระบวนการสมัครงาน การว่าจ้าง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การให้ออกจากงาน การฝึกอบรม ตลอดจนสิทธิประโยชน์อื่นใดที่เกี่ยวกับการจ้างงาน เป็นต้น นอกจากนี้ในข้อ 5(A)¹⁴ ยังกำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้คนพิการสามารถทำงานได้เท่าที่ไม่ก่อให้เกิดภาระเกินไปต่อนายจ้าง

ต่อไปจะกล่าวถึงบทบัญญัติเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลเนื่องจากความพิการในกฎหมายว่าด้วยคนพิการอเมริกันปี 1990 (พ.ศ. 2533) (American With Disabilities Act 1990 (ADA)) ซึ่งกล่าวไว้ในมาตรา 102 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ¹⁵ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ในส่วนของกฎข้อบังคับทั่วไปนั้นกำหนดว่า องค์กรที่อยู่ภายใต้บังคับ ต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่มีคุณสมบัติซึ่งเป็นคนพิการ เพราะเหตุจากความพิการของบุคคลนั้น ไม่ว่าในขั้นตอนการสมัครงาน, การว่าจ้าง, ความเจริญก้าวหน้าในงาน, การปลดลูกจ้าง, การชดเชยแก่ลูกจ้าง, การฝึกอบรมงาน และข้อกำหนด, เงื่อนไข และเอกลักษณ์อื่นๆ ในการว่าจ้าง (มาตรา 102(a))

การตีความ ตามที่ใช้ในมาตราย่อย (a) คำว่า เลือกปฏิบัติ ให้หมายรวมถึง

- (1) การจำกัด, แบ่งแยกหรือจำแนกผู้สมัครงานหรือลูกจ้าง ในลักษณะที่เป็นอุปสรรคต่อโอกาสหรือสถานภาพของผู้สมัครหรือลูกจ้างดังกล่าว เพราะสาเหตุจากความพิการ
- (2) มีส่วนร่วมในการทำสัญญาหรือการจัดการหรือความสัมพันธ์อื่นที่ส่งผลกระทบต่อผู้สมัครงานหรือลูกจ้างพิการขององค์กร ที่อยู่ภายใต้บังคับในลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติอันห้ามไว้ในข้อนี้ (ความสัมพันธ์ดังกล่าวให้รวมถึงความสัมพันธ์กับตัวแทนจ้างงานหรือตัวแทน

¹⁴ ข้อมูลจาก <http://www.usdoj.gov/crt/ada/pubs/ada.txt> ,2551

¹⁵ ภาคผนวก ง The Americans With Disabilities Act 1990, SEC.102 DISCRIMINATION

อ้างอิง, สหภาพแรงงาน และองค์กรที่ให้สวัสดิการแก่ลูกจ้างขององค์กรที่อยู่ภายใต้บังคับ, หรือ องค์กรที่จัดโครงการฝึกอบรมและฝึกงาน)

(3) การใช้มาตรฐาน, กฎเกณฑ์ หรือวิธีบริหาร

- ที่มีผลเชิงเลือกปฏิบัติ จากสาเหตุความพิการ หรือ

- ที่ก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติถาวรต่อบุคคลอื่นที่อยู่ใต้การควบคุมบริหารทั่วไป

(4) แบ่งแยกหรือปฏิเสธในลักษณะอื่นสำหรับโอกาสงานหรือสิทธิประโยชน์ที่เสมอภาคที่ผู้มีคุณสมบัติควรได้ เพราะทราบถึงความพิการของบุคคลที่มีคุณสมบัตินั้นมีความสัมพันธ์หรือสมาคมด้วย

(5) (A) ไม่จัดให้ที่พักอาศัยที่เหมาะสมแก่คนพิการทางร่างกายหรือจิตใจ หรือบุคคลที่มีคุณสมบัติประการอื่นที่มีความพิการ ซึ่งเป็นผู้สมัครงานหรือลูกจ้าง เว้นแต่องค์กรที่อยู่ภายใต้บังคับจะสามารถพิสูจน์ให้เห็นได้ว่าการจัดให้ที่พักจะก่อให้เกิดเป็นความยากลำบากโดยไม่จำเป็นในการดำเนินธุรกิจขององค์กรดังกล่าว หรือ

(B) ปฏิเสธโอกาสได้รับว่าจ้างงานของผู้สมัครหรือลูกจ้างที่มีคุณสมบัติแต่ทว่ามีความพิการ หากการปฏิเสธไม่จ้างงานดังกล่าวเป็นเพราะองค์กรนั้นไม่ต้องการจัดให้ที่พักที่เหมาะสมแก่ลูกจ้างหรือผู้สมัครที่เป็นคนพิการทางร่างกายหรือจิตใจตามที่กำหนดไว้โดยกฎหมาย

(6) ใช้มาตรฐานคุณสมบัติ, การทดสอบหรือเกณฑ์การคัดเลือกที่คัดกรองหรือเจตนาคัดกรองคนพิการหรือกลุ่มคนพิการออก เว้นแต่มาตรฐาน, การทดสอบหรือเกณฑ์การคัดเลือก ที่องค์กรนั้นใช้จะแสดงให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์กับตำแหน่งงานดังกล่าวและสอดคล้องกับความจำเป็นด้านธุรกิจ และ

(7) การไม่สามารถคัดเลือกและจัดการทดสอบให้มีประสิทธิภาพที่สุดเพื่อรับรองว่าเมื่อการทดสอบนั้นนำมาใช้กับผู้สมัครหรือลูกจ้างที่พิการด้านประสาทสัมผัส, การใช้มือ หรือทักษะในการพูด จะส่งผลให้สามารถทราบถึงทักษะ, ความสามารถ หรือองค์ประกอบอื่นใดก็ตามของผู้สมัครหรือลูกจ้างดังที่ประสงค์จะประเมินผล มากกว่าจะเป็นการแสดงให้ทราบว่าเป็นผู้มีความพิการทางประสาทสัมผัส, การใช้มือ หรือทักษะการพูด (เว้นแต่ทักษะดังกล่าวอยู่ในองค์ประกอบที่การทดสอบดังกล่าวต้องการวัดเพื่อประเมิน)

กฎหมายฉบับนี้ได้กลายเป็นแบบอย่างของกฎหมายสิทธิพลเมืองด้านคนพิการของอีกหลายประเทศ เช่น ประเทศสหราชอาณาจักร ประเทศออสเตรเลีย เป็นต้น และถือเป็นต้นแบบในเรื่องของการห้ามเลือกปฏิบัติ มีแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจนและมีความตระหนักถึงการเท่าเทียมกันในการได้รับสิทธิประโยชน์จากรัฐโดยไม่เลือกปฏิบัติเนื่องจากความพิการของบุคคล

จากการศึกษากฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการจ้างงานคนพิการแล้ว จะเห็นได้ว่า ให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่เป็นพลเมืองของประเทศสหรัฐอเมริกา (Citizenship of the United States) ไม่ว่าจะเป็นการจ้างงานในประเทศหรือต่างประเทศ แต่จะไม่ให้การคุ้มครองแก่ลูกจ้างหรือผู้สมัครงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ยาเสพติด เว้นแต่ได้รับการบำบัดจนหายขาด หรือ กำลังรับการบำบัด และไม่ข้องเกี่ยวกับการใช้ยาเสพติดอีก

กฎหมายว่าด้วยคนพิการอเมริกันปี 1990 (ADA) มีการเน้นในเรื่องเกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติเป็นหลักสำคัญ ซึ่งมีหลักการว่า ห้ามเลือกปฏิบัติต่อคนพิการโดยมีเหตุ มาจากความพิการ ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนในการสมัครงาน การจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้ออกจากงาน การจ่ายค่าชดเชย การฝึกอบรม หลักเกณฑ์ เงื่อนไข และการให้สิทธิพิเศษต่างๆโดยมีการบัญญัติถึงกรณีต่างๆ ที่ถือว่าการเลือกปฏิบัติไว้เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาว่ากรณีใดบ้างถือเป็นการเลือกปฏิบัติ ทำให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ และลูกจ้างที่พิการสามารถทราบได้ว่ากรณีใดบ้างที่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ เพื่อให้คนพิการที่ถูกเลือกปฏิบัติสามารถไปใช้สิทธิเรียกร้องค่าเสียหายได้ทัน่วงที

นอกจากนี้ประเทศสหรัฐอเมริกายังได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ อันเป็นการสนับสนุนในการคุ้มครองแรงงานคนพิการ เช่น การจัดให้มีโครงการความปลอดภัย โครงการช่วยเหลือด้านสุขภาพสำหรับคนงาน โครงการรับลูกจ้างพิการกลับเข้าทำงาน เป็นต้น

4.2.2 ประเทศออสเตรเลีย

ในประเทศออสเตรเลีย ก็ได้มีการบัญญัติกฎหมายคุ้มครองคนพิการไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงานไว้ใน พระราชบัญญัติว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการปี 1992 (DISABILITY DISCRIMINATION ACT 1992)¹⁶ โดยพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อขจัดปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลเพราะสาเหตุจากความพิการ ในด้านต่าง ๆ อาทิเช่น ด้านการทำงาน, ที่พักอาศัย, การศึกษา, การเข้าถึงสถานที่, สมาคมหรือชมรม และกีฬา การจัดให้สินค้า, สิ่งอำนวยความสะดวก, บริการและที่ดินเพื่อรับรองตราที่จะเป็นไปได้ ให้คนพิการมีสิทธิเสมอภาคภายใต้กฎหมายเช่นเดียวกันกับบุคคลอื่นๆ ของสังคม และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการตระหนัก

¹⁶ ข้อมูลจาก http://www.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/dda1992264/

และยอมรับภายในชุมชนสำหรับโดยมีหลักการที่ว่าคนพิการมีสิทธิขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกันกับบุคคลอื่น ๆ ของสังคม

4.2.2.1 กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ

พระราชบัญญัติว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการปี 1992 (DISABILITY DISCRIMINATION ACT 1992) แบ่งเป็นภาคส่วนและมาตรา โดยมีทั้งหมด 7 ภาค โดยแต่ละภาคมีดังนี้

ภาค 1 ความตอนต้น (มาตรา 1 – 14) ประกอบด้วย เรื่องต่างๆ เช่น หมวดย่อ การเริ่มต้นมีผลบังคับ วัตถุประสงค์ การตีความ (นิยาม) การเลือกปฏิบัติกรณีต่างๆ การบังคับใช้พระราชบัญญัติ และการดำเนินงานกฎหมายของรัฐและกฎหมายของประเทศ เป็นต้น

ภาค 2 ข้อห้ามการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ แบ่งเป็น 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 การเลือกปฏิบัติในเรื่องงาน (มาตรา 15 - 21)

ส่วนที่ 2 การเลือกปฏิบัติในด้านอื่น ๆ (มาตรา 22 - 34) เช่น การศึกษา การเข้าถึงสถานที่ สิ้นค้า บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวก ที่พัก ที่ดิน ชมรมและสมาคมจัดตั้ง กีฬา การบังคับใช้กฎหมายและแผนงานของสหราชอาณาจักร การขอข้อมูลสารสนเทศ มาตรฐานเกี่ยวกับคนพิการ เป็นต้น

ส่วนที่ 3 การเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวกับการก่อกวน (มาตรา 35 - 40) เช่น การจ้างงาน การศึกษา การจัดให้สินค้าและบริการ เป็นต้น

ส่วนที่ 4 ความผิด (มาตรา 41 - 44) เช่น การทำให้ตกเป็นเหยื่อ กระตุ้นปลุกปั่นให้กระทำการขัดต่อกฎหมาย การโฆษณา เป็นต้น

ส่วนที่ 5 การยกเว้น (มาตรา 45 - 58) เช่น มาตรการพิเศษ เกษียณอายุและประกันภัย โรคติดเชื้อ เป็นต้น

ภาค 3 แผนดำเนินการ (มาตรา 59 - 65)

ภาค 4 การไต่สวนและกระบวนการวิธีพิจารณาความแพ่ง แบ่งเป็น 6 ส่วน

ส่วนที่ 1 ความนำ (มาตรา 66 – 70) เช่น หน้าที่ของคณะกรรมการด้านสิทธิมนุษยชนและโอกาสเพื่อความเสมอภาค หน้าที่ของผู้ตรวจการ เป็นต้น

ส่วนที่ 2 การไต่สวนโดยผู้ตรวจการ (มาตรา 71- 76)

ส่วนที่ 3 การไต่สวนโดยคณะกรรมการด้านสิทธิมนุษยชนและโอกาสเพื่อความเสมอภาค (มาตรา 77- 105)

ส่วนที่ 3A การมีผลบังคับใช้ของการกำหนด/วินิจัยเกี่ยวกับจำเลยที่มีใช้หน่วยงาน
ของสหราชอาณาจักร (มาตรา 105A – 105E)

ส่วนย่อย A การกำหนด/วินิจัยที่มีขึ้นภายหลังการเริ่มมีผลบังคับของบทบัญญัติใน
ส่วนนี้ มาตรา (105F – 106)

ส่วนที่ 4 การทบทวนและผลบังคับของการกำหนด/วินิจัยที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน
แห่งสหราชอาณาจักร (มาตรา 106A - 106F)

ภาค 5 ความผิดอื่น ๆ (มาตรา 107 - 112)

ภาค 6 ผู้ตรวจการว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ (มาตรา 113 - 120)

ภาค 7 เบ็ดเตล็ด (มาตรา 121 – 132)

พระราชบัญญัติว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการปี 1992 (DISABILITY DISCRIMINATION ACT 1992) มีการบัญญัติเรื่องการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ แบ่งเป็น 5 ส่วนด้วยกัน ตามที่กล่าวไปข้างต้นนั้น ส่วนที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการในเรื่องการจ้างงานนั้น อยู่ในส่วนที่ 1 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในเรื่องงาน มีการบัญญัติไว้ค่อนข้างละเอียด และครอบคลุม ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 15- 21 ซึ่งกล่าวในหัวข้อถัดไป

4.2.2.2 กฎหมายว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการในส่วนของการจ้างงาน

พระราชบัญญัติว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการปี 1992 (DISABILITY DISCRIMINATION ACT 1992) มีการบัญญัติส่วนที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการในเรื่องการจ้างงาน อยู่ในส่วนที่ 1 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในเรื่องงาน มีการบัญญัติไว้ค่อนข้างละเอียด และครอบคลุม ซึ่งกำหนดไว้ในมาตรา 15- 21 รายละเอียดดังจะกล่าวต่อไปนี้

มาตรา 15 การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน (Discrimination in employment)¹⁷
บัญญัติหลักการไว้ดังนี้

(1) ถือเป็นการผิดกฎหมาย หากนายจ้างหรือบุคคลหนึ่งกระทำการหรือมีวัตถุประสงค์จะทำการในนามของนายจ้าง ในลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่ออีกบุคคลหนึ่ง

¹⁷ภาคผนวก จ DISABILITY DISCRIMINATION ACT 1992, Article 15 :
Discrimination in employment

เพราะสาเหตุจากความพิการของผู้นั้นหรือความพิการของบุคคลใดที่เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับบุคคลผู้นั้น

- ในการจัดการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดว่าใครควรได้รับว่าจ้างงาน หรือ
- ในการกำหนดว่าใครควรได้รับว่าจ้างงาน หรือ
- ในข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่จะจ้างงาน

(2) ถือเป็นการผิดกฎหมาย หากนายจ้างหรือบุคคลหนึ่งกระทำการหรือมีวัตถุประสงค์จะทำการในนามของนายจ้างในลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างผู้หนึ่ง เพราะสาเหตุจากความพิการของลูกจ้างผู้หนึ่งหรือความพิการของบุคคลใดซึ่งเป็นผู้มีความสัมพันธ์กับลูกจ้างผู้หนึ่ง

- ในข้อกำหนดหรือเงื่อนไขการจ้างงานที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างผู้หนึ่ง หรือ
- โดยปฏิเสธที่จะให้ลูกจ้างเข้าถึง หรือจำกัดการเข้าถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง, ถ้ายกยอ หรือฝึกอบรม หรือสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ให้การจ้างงาน หรือ

- โดยการไล่ลูกจ้างออก
- โดยกำหนดให้ลูกจ้างได้รับความเสียหายอื่นใด

(3) ในการจัดการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดว่าใครควรได้รับว่าจ้างงาน หรือในการกำหนดว่าใครควรได้รับว่าจ้างงาน (ในข้อ (1)) จะไม่ถือเป็นการผิดกฎหมายสำหรับบุคคลหนึ่ง ที่กระทำการในลักษณะเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่น เพราะสาเหตุจากความพิการของบุคคลอื่นนั้น ในกรณีเป็นการจ้างงานเกี่ยวกับงานในหน้าที่ด้านงานบ้านหรือครอบครัวในสถานที่ ที่ผู้ที่แรกกล่าวถึงอาศัยอยู่

(4) ในการจัดการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดว่าใครควรได้รับว่าจ้างงาน หรือในการกำหนดว่าใครควรได้รับว่าจ้างงาน (ในข้อ (1)) จะไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมายหากนายจ้างกระทำต่อบุคคลหนึ่งเพราะสาเหตุความพิการ โดยพิจารณาถึงการฝึกอบรมที่ผ่านมา คุณสมบัติและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องต่อการจ้างงานเฉพาะนั้น และหากบุคคลนั้นได้รับจ้างงานโดยนายจ้างแล้ว การพิจารณาถึงการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในฐานะลูกจ้าง และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งปวงซึ่งมีเหตุอันควรต้องให้พิจารณาถึงเกี่ยวกับบุคคลนั้นในเรื่องความพิการว่า

- ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เป็นองค์ประกอบถาวรของการจ้างงานเฉพาะนั้น หรือ

- หากจะถือปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านั้น จำเป็นต้องมีบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่คนปกติ (คนไม่พิการ) ไม่ต้องการ และการจัดให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นก่อให้เกิดความยุ่งยากที่ไม่สมควรขึ้นแก่นายจ้าง

จะเห็นว่าตามมาตรา 15 นั้น ได้กำหนดลักษณะของการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน คนพิการไว้ค่อนข้างชัดเจน แต่จะไม่ลงรายละเอียดลึกเหมือนเช่นที่บัญญัติไว้ในกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา

มีการบัญญัติข้อยกเว้นว่า ในการจัดการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดว่าใครควรได้รับว่าจ้างงาน หรือในการกำหนดว่าใครไม่ควรได้รับว่าจ้างงาน จะไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมาย หากนายจ้างกระทำต่อบุคคลหนึ่งเพราะสาเหตุความพิการ โดยพิจารณาถึงการฝึกอบรมที่ผ่านมา คุณสมบัติและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องต่อการจ้างงานเฉพาะนั้น และหากบุคคลนั้นได้รับจ้างงานโดยนายจ้างแล้ว การพิจารณาถึงการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในฐานะลูกจ้าง และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งปวง ซึ่งมีเหตุอันควรต้องให้พิจารณาถึงเกี่ยวกับบุคคลนั้นในเรื่องความพิการ ว่าจะไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เป็นองค์ประกอบถาวรของการจ้างงานเฉพาะนั้น หรือในกรณีที่หากจะถือปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านั้น จำเป็นต้องมีบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่คนปกติ (คนไม่พิการ) ไม่ต้องการ และการจัดให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นก่อให้เกิดความยุ่งยากที่ไม่สมควรขึ้นแก่นายจ้าง ข้อยกเว้นดังกล่าว เห็นว่าน่าจะเป็นการให้ความสะดวกแก่นายจ้าง ซึ่งเป็นการพิจารณาในเรื่องการประกอบธุรกิจของนายจ้าง เป็นสำคัญ ซึ่งตามกฎหมายในประเทศไทยมิได้กำหนดข้อยกเว้นเช่นนี้ไว้

มาตรา 16 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อตัวแทน นายหน้า (Discrimination against commission agents)¹⁸ บัญญัติหลักการไว้ดังนี้

(1) ถือเป็นการผิดกฎหมาย หากตัวการกระทำการในลักษณะเลือกปฏิบัติต่อตัวแทน นายหน้า เพราะสาเหตุความพิการของตัวแทนนายหน้าผู้นั้นหรือความพิการของบุคคลใดที่เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับตัวแทนผู้นั้น ในกรณีดังนี้

¹⁸ ภาคผนวก จ DISABILITY DISCRIMINATION ACT 1992, Article 16 : Discrimination against commission agents.

- ในการที่ตัวการจัดแจงเพื่อกำหนดว่าใครควรได้รับว่าจ้างให้เป็นตัวแทนนายหน้า หรือ

- ในการกำหนดว่าใครควรได้รับว่าจ้างให้เป็นตัวแทนนายหน้า หรือ
- ในข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่จะว่าจ้างบุคคลเป็นตัวแทนนายหน้า

(2) ถือเป็นการผิดกฎหมาย หากตัวการเลือกปฏิบัติต่อตัวแทนนายหน้า เพราะสาเหตุจากความพิการของตัวแทนนายหน้าผู้นั้นหรือความพิการของบุคคลใดที่เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับตัวแทนผู้นั้น

- ในข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่ตัวการจัดให้แก่ตัวแทนนายหน้าผู้นั้น หรือ
- โดยปฏิเสธที่จะให้ตัวแทนนายหน้าเข้าถึง หรือจำกัดการเข้าถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ถ้ายกทอด หรือฝึกอบรม หรือสิทธิประโยชน์ใดที่มีให้กับตำแหน่งตัวแทนนายหน้า หรือ
- โดยบอกเลิกการว่าจ้าง หรือ
- โดยกำหนดให้ตัวแทนนายหน้าได้รับความเสียหายอื่นใด

(3) ทั้งกรณี ข้อ (1) การกำหนดว่าใครควรได้รับว่าจ้างให้เป็นตัวแทนนายหน้า และ ข้อ (2) โดยบอกเลิกการว่าจ้าง จะไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมายหากตัวการกระทำต่อตัวแทนนายหน้าเพราะสาเหตุความพิการ โดยพิจารณาถึงการฝึกอบรมที่ผ่านมา คุณสมบัติและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องต่อการว่าจ้างงานเป็นตัวแทนนายหน้า และหากบุคคลนั้นตัวการได้ว่าจ้างเป็นตัวแทนนายหน้าแล้ว การพิจารณาถึงการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในฐานะตัวแทนนายหน้า และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งปวงซึ่งมีเหตุอันควรต้องให้พิจารณาถึงเกี่ยวกับบุคคลนั้นในเรื่องความพิการ ว่า

- ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เป็นองค์ประกอบถาวรของงานตัวแทนนายหน้า หรือ

- หากจะถือปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านั้น จำเป็นต้องมีบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่คนปกติ (คนไม่พิการ) ไม่ต้องการ และการจัดให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นก่อให้เกิดความยุ่งยากไม่สมควรขึ้นแก่ตัวการ

จากบทบัญญัติมาตรา 16 จะเห็นว่ากฎหมายของประเทศออสเตรเลียได้บัญญัติครอบคลุมไปถึงลักษณะของการเป็นตัวการ ตัวแทนกันด้วย โดยถือเป็นการผิดกฎหมาย หากตัวการกระทำการในลักษณะเลือกปฏิบัติต่อตัวแทนนายหน้า เพราะสาเหตุความพิการของตัวแทนนายหน้าผู้นั้นหรือความพิการของบุคคลใดที่เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับตัวแทนผู้นั้น นับว่าเป็นการบัญญัติได้ค่อนข้างครอบคลุม เนื่องจากการกระทำบางอย่างอาจต้องอาศัยตัวแทน

กระทำการแทนตัวการ ซึ่งก็เป็นอีกช่องทางหนึ่งที่คนพิการสามารถมีงานทำโดยการไปเป็นตัวแทนของบุคคลอื่นในการกระทำการต่างๆ แล้วได้รับค่าตอบแทน ดังนั้นการที่กฎหมายให้ความคุ้มครองมาถึงตัวแทนที่เป็นคนพิการ และตัวแทนของคนพิการด้วย จึงเป็นผลดีต่อคนพิการยิ่งขึ้น

มาตรา 17 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อคนงานที่ว่าจ้างภายใต้สัญญา¹⁹ บัญญัติหลักการไว้ดังนี้

(1) ถือเป็นการผิดกฎหมาย หากตัวการกระทำการในลักษณะเลือกปฏิบัติต่อคนงานที่ว่าจ้างภายใต้สัญญา เพราะสาเหตุความพิการของคนงานผู้นั้นหรือความพิการของบุคคลใดที่เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับคนงานผู้นั้น

- ในข้อกำหนดหรือเงื่อนไขของงานที่ตัวการจัดให้แก่คนงานผู้นั้น
- ในการที่ไม่อนุญาตให้คนงานผู้นั้นทำงานหรือไม่อนุญาตให้ทำงานต่อไป หรือ
- โดยปฏิเสธโอกาสที่จะให้คนงานผู้นั้นเข้าถึง หรือจำกัดการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ใดๆ ที่มีให้สำหรับงานนั้นตามสัญญาที่นายจ้างทำขึ้น หรือ

- โดยกำหนดให้คนงานผู้นั้นได้รับความเสียหายอื่นใด

(2) ตามข้อ (1) การที่ไม่อนุญาตให้คนงานผู้นั้นทำงานหรือไม่อนุญาตให้ทำงานต่อไป จะไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมายหากตัวการกระทำต่อคนงานที่ว่าจ้างภายใต้สัญญาเพราะสาเหตุความพิการ โดยพิจารณาถึงการฝึกอบรมที่ผ่านมา คุณสมบัติและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องต่อการว่าจ้างงานเป็นคนงาน และหากบุคคลนั้นตัวการได้ว่าจ้างเป็นคนงานแล้ว การพิจารณาถึงการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในฐานะคนงานที่ว่าจ้างภายใต้สัญญาและปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งปวงซึ่งมีเหตุอันควรต้องให้พิจารณาถึงเกี่ยวกับบุคคลนั้นในเรื่องความพิการ ว่า

- ไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เป็นองค์ประกอบถาวรของงานที่ว่าจ้างภายใต้สัญญานั้นได้ หรือ

- หากจะถือปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านั้น จำเป็นต้องมีบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่คนปกติ (คนไม่พิการ) ไม่ต้องการ และการจัดให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นก่อให้เกิดความยุ่งยากที่ไม่สมควรขึ้นแก่ตัวการ

¹⁹ โปรดดูภาคผนวก จ DISABILITY DISCRIMINATION ACT 1992, Article 17 : Discrimination against contract workers.

มาตรา 18 ว่าด้วย ห้างหุ้นส่วน²⁰ บัญญัติหลักการไว้ดังนี้

(1) จะถือเป็นสิ่งผิดกฎหมายหากบุคคล 3 คนขึ้นไป ซึ่งเสนอจะรวมตัวตั้งเป็นห้างหุ้นส่วนขึ้นกระทำการในลักษณะเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่น เพราะสาเหตุจากความพิการของบุคคลอื่นผู้นั้นหรือความพิการของบุคคลใดที่เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับผู้นั้น

- ในการกำหนดว่าใครควรได้รับเชิญเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนนั้น หรือ
- ในข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่วางขึ้นว่าใครควรได้รับเชิญเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนนั้น

(2) ถือเป็นสิ่งผิดกฎหมาย หากหุ้นส่วนหนึ่งคนขึ้นไปในห้างหุ้นส่วนแห่งหนึ่งประกอบไปด้วยหุ้นส่วนตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป กระทำการในลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่น เพราะสาเหตุจากความพิการของบุคคลอื่นผู้นั้น หรือความพิการของบุคคลใดที่เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับผู้นั้น

- ในการกำหนดว่าใครควรได้รับเชิญเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนนั้น หรือ
- ในข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่วางขึ้นว่าใครควรได้รับเชิญเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนนั้น

(3) ถือเป็นสิ่งผิดกฎหมาย หากหุ้นส่วนหนึ่งคนขึ้นไปในห้างหุ้นส่วนแห่งหนึ่งประกอบไปด้วยหุ้นส่วนตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป กระทำการในลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติต่อหุ้นส่วนผู้อื่นเพราะสาเหตุจากความพิการของหุ้นส่วนผู้นั้นหรือความพิการของบุคคลใดที่เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับหุ้นส่วนผู้นั้น

- โดยปฏิเสธที่จะให้หุ้นส่วนผู้นั้นเข้าถึง หรือจำกัดการเข้าถึงสิทธิประโยชน์อื่นใดที่มีให้ในการดำรงตำแหน่งหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนดังกล่าว หรือ

- โดยการตัดหุ้นส่วนผู้นั้นออกจากห้างหุ้นส่วนดังกล่าว หรือ
- โดยกำหนดให้หุ้นส่วนผู้นั้นได้รับความเสียหายอื่นใด

(4) ทั้งข้อ (1) ในการกำหนดว่าใครควรได้รับเชิญเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนนั้น ข้อ (2) ในการกำหนดว่าใครควรได้รับเชิญเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนนั้น และ ข้อ (3) การตัดหุ้นส่วนผู้นั้นออกจากห้างหุ้นส่วน จะไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมายหากบุคคลหนึ่งกระทำต่ออีกบุคคลเพราะสาเหตุความพิการ โดยพิจารณาจากการฝึกอบรมที่ผ่านมา คุณสมบัติและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับห้างหุ้นส่วนที่ได้รับการเสนอหรือกับห้างหุ้นส่วนแห่งนั้น และหากบุคคลนั้นดำรงตำแหน่งหุ้นส่วนอยู่แล้ว การพิจารณาถึงการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นในฐานะ

²⁰ ภาคผนวก ๑ DISABILITY DISCRIMINATION ACT 1992 Article 18 : Partnerships

หุ้นส่วน และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งปวงซึ่งมีเหตุอันควรต้องให้พิจารณาถึงเกี่ยวกับบุคคลนั้นในเรื่องความพิการ ว่า

- จะไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เป็นองค์ประกอบถาวรของตำแหน่งหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนที่ได้รับการเสนอหรือห้างหุ้นส่วนแห่งนั้น หรือ
- เพื่อจะถือปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านั้น จำเป็นต้องมีบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่หุ้นส่วนที่เป็นบุคคลปกติ (คนไม่พิการ) ไม่ต้องการ และการจัดให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นก่อให้เกิดความยุ่งยากที่ไม่สมควรขึ้นแก่ห้างหุ้นส่วนแห่งนั้น

มาตรา 19 ว่าด้วย องค์การเกี่ยวกับงานด้านคุณสมบัติ²¹ บัญญัติหลักการ ไว้ดังนี้

(1) ถือเป็นการผิดกฎหมาย หากเจ้าพนักงานหรือองค์กรใดที่มีอำนาจในการให้ต่ออายุ ขยาย ยกเลิกหรือเพิกถอนการมอบอำนาจ หรือคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับหรือเพื่ออำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพ ดำเนินการค้าหรือได้รับจ้างงานในอาชีพ กระทำการในลักษณะเลือกปฏิบัติต่อบุคคลใด เพราะสาเหตุความพิการของบุคคลผู้นั้น หรือความพิการของบุคคลใดที่เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับบุคคลผู้นั้น

- โดยปฏิเสธหรือไม่ให้ต่ออายุหรือขยายการมอบอำนาจหรือคุณสมบัติ หรือ
- ในข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่เตรียมไว้สำหรับการมอบอำนาจหรือคุณสมบัติ หรือเพื่อต่ออายุหรือขยายระยะเวลาการมอบอำนาจหรือคุณสมบัติ หรือ
- โดยยกเลิกหรือเพิกถอนการมอบอำนาจหรือคุณสมบัติ หรือเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่มีอยู่ในการดังกล่าว

(2) ตามมาตรานี้ จะไม่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติที่ผิดกฎหมายหากเจ้าพนักงานหรือองค์กรดังกล่าวกระทำต่อบุคคลใดเพราะสาเหตุความพิการ เพราะพิจารณาถึงการฝึกอบรมที่ผ่านมา คุณสมบัติและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องต่ออาชีพ การค้าหรืองานอาชีพเฉพาะนั้น และหากบุคคลนั้นประกอบอาชีพ ดำเนินการค้าหรือถูกว่าจ้างในงานอาชีพอยู่แล้ว การที่พิจารณาถึงการปฏิบัติงานในอาชีพ การค้าหรือธุรกิจของบุคคลผู้นั้น และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งปวงซึ่งมีเหตุอัน

²¹ ภาคผนวก จ DISABILITY DISCRIMINATION ACT 1992, Article 19 : Qualifying bodies.

ควรต้องให้พิจารณาถึงเกี่ยวกับบุคคลผู้นั้นในเรื่องความพิการ ว่าจะจะเป็นเหตุให้บุคคลผู้นั้นไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เป็นองค์ประกอบถาวรในอาชีพ การค้า หรือธุรกิจนั้นได้

มาตรา 20 ว่าด้วย องค์การจดทะเบียนภายใต้พระราชบัญญัติความสัมพันธ์ของสถานที่ทำงานปี 1996²² บัญญัติหลักการไว้ดังนี้

(1) จะถือเป็นสิ่งผิดกฎหมายหากองค์การจดทะเบียน คณะกรรมการบริหารขององค์กรจดทะเบียนหรือสมาชิกคนใดในคณะกรรมการบริหารขององค์กรจดทะเบียนกระทำการในลักษณะเลือกปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งเพราะสาเหตุจากความพิการของบุคคลนั้นหรือความพิการของบุคคลใดที่เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับบุคคลผู้นั้น

- โดยปฏิเสธหรือไม่ยอมรับการสมัครเป็นสมาชิกของบุคคลนั้น หรือ
- ในข้อกำหนดหรือเงื่อนไขที่องค์กรนั้นจัดเตรียมไว้เพื่อรับบุคคลนั้นเข้าเป็นสมาชิก

(2) จะถือเป็นสิ่งผิดกฎหมายหากองค์การจดทะเบียน คณะกรรมการบริหารขององค์กรจดทะเบียนหรือสมาชิกคนใดในคณะกรรมการบริหารขององค์กรจดทะเบียนกระทำการในลักษณะเลือกปฏิบัติต่อบุคคลที่เป็นสมาชิกเพราะสาเหตุจากความพิการของสมาชิกผู้นั้นหรือความพิการของบุคคลใดที่เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับสมาชิกผู้นั้น

- โดยปฏิเสธที่จะให้สมาชิกผู้นั้นเข้าถึง หรือจำกัดการเข้าถึงสิทธิประโยชน์ใดๆ ที่องค์กรนั้นมีให้ หรือ

- โดยการตัดสิทธิ์ความเป็นสมาชิกของสมาชิกผู้นั้น หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขสมาชิกภาพ; หรือ

- โดยกำหนดให้สมาชิกผู้นั้นได้รับความเสียหายอื่นใด

มาตรา 21 ว่าด้วย ตัวแทนหางาน²³ บัญญัติหลักการไว้ดังนี้

(1) จะถือเป็นสิ่งผิดกฎหมายหากตัวแทนหางานกระทำการในลักษณะเลือกปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งเพราะสาเหตุจากความพิการของบุคคลนั้นหรือความพิการของบุคคลใดที่เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับบุคคลผู้นั้น

²² ภาคผนวก จ DISABILITY DISCRIMINATION ACT 1992, Article 20 : Registered organizations under Schedule 1B to the Workplace Relations Act 1996.

²³ ภาคผนวก จ DISABILITY DISCRIMINATION ACT 1992, Article 21 : Employment agencies

- โดยปฏิเสธที่จะให้บริการใดๆ ของตนแก่บุคคลนั้น หรือ
- ในข้อกำหนดหรือเงื่อนไขในการให้บริการใดๆ ของตนแก่บุคคลนั้น
- ในลักษณะการให้บริการใดๆ ของตนแก่บุคคลนั้น

(2) ตามมาตรานี้ จะไม่ถือเป็นการผิดกฎหมายหากตัวแทนทางนการกระทำการในลักษณะเลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดเพราะสาเหตุจากความพิการของบุคคลผู้นั้น โดยพิจารณาถึงการฝึกอบรมที่ผ่านมา คุณสมบัติและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องต่องานที่ผู้นั้นกำลังหา รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งปวงซึ่งมีเหตุอันควรต้องให้พิจารณาถึงเกี่ยวกับบุคคลนั้นในเรื่องความพิการ ว่าจะไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เป็นองค์ประกอบถาวรของงานที่กำลังมองหาได้

จากการพิจารณากฎหมายใน พระราชบัญญัติว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ ปี 1992 (DISABILITY DISCRIMINATION ACT 1992) จะเห็นได้ว่าการบัญญัติค่อนข้างครอบคลุม โดยมีการบัญญัติถึงลักษณะการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานว่าการกระทำในลักษณะใดบ้าง ที่ถือเป็นการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการในการจ้างงานซึ่งเป็นเรื่องที่ผิดกฎหมายจะกระทำไม่ได้ นอกจากนั้นยังบัญญัติไปถึงการเป็นตำรวจ ตัวแทน กล่าวคือ ถือเป็นการผิดกฎหมาย หากตำรวจกระทำการในลักษณะเลือกปฏิบัติต่อตัวแทนนายหน้า เพราะสาเหตุความพิการของตัวแทนนายหน้าผู้นั้นหรือความพิการของบุคคลใดที่เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับตัวแทนผู้นั้น

ทั้งนี้มีการบัญญัติว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อคนงานที่ว่าจ้างภายใต้สัญญา โดยกำหนดว่าถือเป็นการผิดกฎหมาย หากตำรวจกระทำการในลักษณะเลือกปฏิบัติต่อคนงานที่ว่าจ้างภายใต้สัญญา เพราะสาเหตุความพิการของคนงานผู้นั้นหรือความพิการของบุคคลใดที่เป็นผู้มีความสัมพันธ์กับคนงานผู้นั้น ทั้งนี้ยังได้บัญญัติถึงกรณี ห้างหุ้นส่วน องค์การเกี่ยวกับงานด้านคุณสมบัติ องค์การจดทะเบียนภายใต้พระราชบัญญัติความสัมพันธ์ของสถานที่ทำงานปี 1996 และเกี่ยวกับตัวแทนทางน โดยให้ความคุ้มครองคนพิการในเรื่องการจ้างงานภายใต้หัวข้อดังที่ได้กล่าวมาทั้งหมด

พระราชบัญญัติว่าด้วยการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการปี 1992 (DISABILITY DISCRIMINATION ACT 1992) มีข้อยกเว้นที่มีลักษณะเป็นการให้ความสำคัญกับนายจ้างค่อนข้างมาก โดยกำหนดข้อยกเว้นว่าการกระทำที่กฎหมายกำหนดไว้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ จะไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติในกรณีที่ หากจำเป็นต้องมีบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่หุ้นส่วนที่เป็นบุคคลปกติ (คนไม่พิการ) ไม่ต้องการ และการจัดให้บริการและสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นก่อให้เกิดความยุ่งยากที่ไม่สมควร

อย่างไรก็ตาม กฎหมายของประเทศออสเตรเลีย ก็ถือว่ามีความชัดเจนในการกำหนดสิทธิของคนพิการ เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน และมีการบัญญัติกฎหมายที่ครอบคลุมทีเดียว

การศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศในเรื่องของการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน ทำให้ทราบถึงหลักการสากลที่ใช้ในสังคมระหว่างประเทศ และแนวทางในการบัญญัติกฎหมายของต่างประเทศที่ใช้ในการแก้ไขปัญหการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในการจ้างงานคนพิการ เพื่อนำหลักการที่เห็นว่าเป็นประโยชน์และสามารถนำมาใช้ได้ในประเทศไทย มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายของไทยให้มีประสิทธิภาพและมีความทันสมัยมากยิ่งขึ้น