



กฎหมายการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ (Disability Discrimination Act: DDA)

ของประเทศไอร์แลนด์เหนือ*

ภรภัทร ปัญญาวิช**

ที่มาและความสำคัญ

กฎหมายการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ (Disability Discrimination Act: DDA) เป็นกฎหมายในไอร์แลนด์เหนือ ซึ่งมีผลกระทบสำคัญต่อเจ้าของธุรกิจต่าง ๆ โดยส่งผลกระทบต่อนโยบายการจ้างงาน อันเนื่องมาจากการรับรองสิทธิของคนพิการในสถานที่ทำงานและมีผลกระทบต่อทรัพย์สินของเจ้าของธุรกิจ เนื่องจากมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงสินค้าและบริการได้อย่างเท่าเทียมกัน และกำหนดให้การเลือกปฏิบัติเนื่องจากความทุพพลภาพของคนพิการถือเป็นสิ่งผิดกฎหมาย

ทั้งนี้ DDA เป็นกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ในไอร์แลนด์เหนือเท่านั้น ส่วนในสหราชอาณาจักรจะเป็นไปตาม Equality Act 2010^๑ ๒

พระราชบัญญัติการเลือกปฏิบัติต่อผู้พิการ

DDA เป็นกฎหมายที่ทำให้แน่ใจว่าบุคคลจะไม่ถูกเลือกปฏิบัติเนื่องจากความพิการของบุคคลนั้น โดย DDA ค้ำประกันสิทธิของคนพิการในด้านต่าง ๆ ได้แก่

- การจ้างงาน
- การศึกษา
- การเข้าถึงสินค้า สิ่งอำนวยความสะดวกและบริการ เช่น ธนาคาร ห้างสรรพสินค้า และทรัพย์สินที่ให้เช่า

* บทความประจำเดือนธันวาคม ๒๕๖๖

** บุคลากรจัดทำฐานข้อมูลกฎหมาย ฝ่ายค้นคว้าและเปรียบเทียบกฎหมาย กองกฎหมายต่างประเทศ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา

^๑ GARD&CO Solicitors. “Disability Discrimination Act 1995” . สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖, จาก <https://www.gardandco.com/what-we-do/business-law/business-articles/disability-discrimination-act-1995/>

^๒ RNIB. “Disability Discrimination Act (DDA)” . สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๖, จาก https://www.mib.org.uk/documents/1529/DDA_2022.docx



สิทธิที่ได้รับการคุ้มครองเหล่านี้หมายความว่า หากบุคคลหนึ่งได้รับการปฏิบัติที่ด้อยกว่าบุคคลที่อยู่ในสถานการณ์เดียวกันซึ่งไม่มีความพิการ อันเป็นผลมาจากความพิการ บุคคลนั้นสามารถคัดค้านการปฏิบัตินี้ภายใต้ DDA

การจ้างงาน

DDA กำหนดให้นายจ้างที่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่มีความพิการถือเป็นเรื่องผิดกฎหมาย ซึ่งครอบคลุมประเด็นการจ้างงานทั้งหมด รวมถึงการรับสมัครงาน ข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงาน สิทธิประโยชน์ การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง และการเลิกจ้าง^๓

บุคคลที่ถือเป็นพนักงานตาม DDA

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ DDA พนักงานจะรวมถึงพนักงานประจำ พนักงานนอกเวลา ชั่วโมง ชั่วโมง พนักงานประจำ ตลอดจนพนักงานตามสัญญาจ้างด้วย^๔

นิยามของความพิการตาม DDA

DDA ให้คำจำกัดความของคนพิการว่าเป็นผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกายหรือจิตใจ ซึ่งส่งผลเสียอย่างมีนัยสำคัญและในระยะยาวต่อความสามารถของบุคคลนั้นในการดำเนินกิจกรรมในแต่ละวันตามปกติ

นอกจากนี้ ผู้ที่ได้รับการวินิจฉัยว่าเป็นมะเร็ง โรคปอดประสาทเสื่อมแข็ง HIV หรือเอดส์ จะได้รับความคุ้มครองโดยอัตโนมัติภายใต้ DDA อีกด้วย^๕

การเลือกปฏิบัติภายใต้ DDA

๑. การเลือกปฏิบัติโดยตรง

เป็นกรณีที่ผู้พิการได้รับการปฏิบัติที่ด้อยกว่าอันเนื่องมาจากความพิการของพวกเขา ตัวอย่างเช่น โรงภาพยนตร์ยื่นกรานให้คนตาบอดนั่งแถวหลัง เพราะพวกเขาคิดว่าคนตาบอดไม่สามารถมองเห็นอะไรได้อยู่แล้ว และอ้างว่าคนตาบอดนั้นกำลังนั่งที่นั่งที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับคนที่มองเห็นได้

^๓ อ่างแล้ว เจริญธรรมที่ ๑

^๔ (เพ็งอ่าง)

^๕ (เพ็งอ่าง)



๒. การเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับความพิการ

การเลือกปฏิบัติไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นโดยตรงเนื่องจากความพิการ แต่อาจแสดงให้เห็นว่าคนพิการได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกับผู้ที่ไม่มีอาการพิการภายใต้สถานการณ์เดียวกัน ตัวอย่างเช่น การขาดงานเป็นเวลานานมีผลต่อการพิจารณาว่าจะถูกไล่ออกหรือไม่ แต่คนพิการถูกเลือกปฏิบัติโดยการไล่ออกโดยทันที^๖

๓. การไม่ทำการปรับเปลี่ยนตามสมควร

หากความพิการของบุคคลใดทำให้บุคคลนั้นต้องการความช่วยเหลือในการทำงาน การเข้าถึงบริการ ที่จำเป็นจะต้องได้รับในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ผู้ให้บริการและนายจ้างควรมีการปรับเปลี่ยนที่เหมาะสม (reasonable adjustments) เพื่อให้แน่ใจว่าบุคคลที่มีความพิการจะไม่ได้รับการปฏิบัติที่ด้อยกว่าคนทั่วไป

ความล้มเหลวในการปรับเปลี่ยนที่เหมาะสมเพื่อคนพิการถือได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติอย่างหนึ่ง ตัวอย่างเช่น หากคนพิการมีปัญหาในการอ่านรายการเคลื่อนไหวของบัญชีธนาคารในรูปแบบมาตรฐาน คนพิการนั้นควรขอให้ธนาคารส่งรายการเหล่านี้ในรูปแบบที่เหมาะสมได้ หากธนาคารปฏิเสธหรือยังคงส่งข้อมูลให้คุณในรูปแบบที่เขาไม่สามารถอ่านได้ อาจถือเป็นการเลือกปฏิบัติ

DDA กำหนดให้นายจ้างต้องมีการปรับเปลี่ยนที่เหมาะสมภายในหรือบริเวณโดยรอบสถานที่ทำงานเพื่อรองรับลูกจ้างที่มีความพิการ การปรับเปลี่ยนเหล่านี้อาจรวมถึง

- การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอาคาร
- การจัดหาอุปกรณ์พิเศษ
- การย้ายไปยังสถานที่ทำงานอื่น
- การปรับเปลี่ยนชั่วโมงการทำงานหรือการให้เวลาหยุดพิเศษ

ในการพิจารณาว่าการปรับเปลี่ยนใดที่มีความสมเหตุสมผล จะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายประการ รวมถึงผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นจากการปรับเปลี่ยน ต้นทุน และทรัพยากรที่มีอยู่ของนายจ้าง^๗

การตกเป็นเหยื่อจากการเลือกปฏิบัติ

การทำให้บุคคลต้องตกเป็นเหยื่อเนื่องจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความพิการ เป็นสิ่งที่ผิดกฎหมาย บุคคลที่ตกเป็นเหยื่อสามารถรับหรือช่วยเหลือในการดำเนินคดีทางกฎหมาย หรือร้องทุกข์เกี่ยวกับการถูกเลือกปฏิบัติดังกล่าวได้^๘

^๖ (เพ็งอ้าง)

^๗ (เพ็งอ้าง)

^๘ (เพ็งอ้าง)



การคุกคามอันเนื่องมาจากความพิการ

การคุกคามอันเนื่องมาจากความพิการ คือ การกระทำที่ไม่สมควรใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพิการซึ่งมีเป็นการละเมิดศักดิ์ศรีของคนพิการ หรือการกระทำที่เป็นการข่มขู่ ทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง ทำให้อับอาย หรือเป็นที่น่ารังเกียจต่อคนพิการ^๙

ความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงการให้บริการ

DDA กำหนดให้การที่ผู้ให้บริการใดปฏิบัติต่อคนพิการในลักษณะที่ทำให้คนพิการได้รับความพึงพอใจน้อยกว่าคนที่ไม่พิการเป็นสิ่งผิดกฎหมาย ซึ่งรวมถึงหน้าที่ในการปรับเปลี่ยน นโยบาย แนวปฏิบัติ และขั้นตอนในการให้บริการตามสมควร ตลอดจนการคำนึงถึงอุปสรรคทางกายภาพในการเข้าถึงบริการของคนพิการ^{๑๐}

ผู้ให้บริการตาม DDA

ผู้ให้บริการ หมายถึง ธุรกิจที่มีลักษณะเป็นการบริการหรือขายสินค้าต่อสาธารณะ ไม่ว่าบริการและสินค้านั้นจะถูกเรียกเก็บเงินหรือไม่ก็ตาม เว้นแต่ ธุรกิจด้านการศึกษาหรือการขนส่งซึ่งมีข้อกำหนดของตนเองภายใต้ DDA^{๑๑}

หน้าที่ของผู้ให้บริการต่อคนพิการตาม DDA

- ไม่ปฏิบัติต่อผู้พิการในทางที่ไม่ดี ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตามที่เกี่ยวข้องกับความพิการของพวกเขา
- มีการปรับเปลี่ยนการให้บริการตามสมควรเพื่อคนพิการ
- ทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการได้ง่ายขึ้น หากคุณลักษณะทางกายภาพทำให้คนพิการสามารถเข้าถึงบริการได้ยากหรือไม่ได้เลย ผู้ให้บริการต้องดำเนินการแก้ไขตามขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว^{๑๒}

^๙ (เพ็งอ้าง)

^{๑๐} (เพ็งอ้าง)

^{๑๑} (เพ็งอ้าง)

^{๑๒} (เพ็งอ้าง)



การแก้ปัญหาการเข้าถึงบริการสำหรับคนพิการ

คณะกรรมการสิทธิผู้พิการได้จัดทำแนวทางปฏิบัติเพื่อช่วยแนะนำผู้ให้บริการในการปฏิบัติตามหน้าที่ของตน ซึ่งโดยสรุป หากคุณลักษณะทางกายภาพทำให้การเข้าถึงบริการเป็นไปได้ยากหรือไม่ได้เลย ผู้ให้บริการจะต้องดำเนินการตามสมควร ดังนี้

- นำคุณสมบัติที่เป็นอุปสรรคต่อการให้บริการออก
- ปรับเปลี่ยนการให้บริการ
- จัดหาวิธีการที่เหมาะสมในการหลีกเลี่ยงปัญหาในการเข้าถึง
- จัดให้มีวิธีการอื่นที่เหมาะสมในการให้บริการ^{๑๓}

หน้าที่ของหน่วยงานสาธารณะ

หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่ทางกฎหมายที่เรียกว่าหน้าที่ในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันของคนพิการในการทำสิ่งต่าง ๆ

หน่วยงานสาธารณะบางแห่งยังต้องเผยแพร่โครงการด้านความเท่าเทียมในคนพิการด้วย ซึ่งแผนงานของหน่วยงานแต่ละแห่งจะแสดงให้เห็นว่าถึงการมีส่วนร่วมของคนพิการในการพัฒนาบริการ และการส่งเสริมทัศนคติเชิงบวกและความเท่าเทียมในโอกาสสำหรับคนพิการ

หน้าที่ในการส่งเสริมความเท่าเทียมด้านความพิการสำหรับหน่วยงานสาธารณะเป็นไปเพื่อการไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลใด ๆ บนพื้นฐานด้านความพิการของพวกเขา และแสดงให้เห็นว่าความเท่าเทียมสำหรับคนพิการนั้นไม่ได้หมายถึงการปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน แต่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันอย่างแท้จริง และบางครั้งอาจหมายถึงการต้องปฏิบัติต่อคนพิการในทางที่ดีกว่าคนอื่น ๆ หรือเรียกว่าการเลือกปฏิบัติเชิงบวก จึงจะก่อให้เกิดความเท่าเทียมอย่างแท้จริง^{๑๔}

การเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

หากบุคคลถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงานหรือเมื่อสมัครงานโดยมีสาเหตุอันเนื่องมาจากความพิการ สามารถดำเนินการดังต่อไปนี้

- แจ้งข้อร้องทุกข์หรือข้อร้องเรียนอย่างเป็นทางการ
- การระงับข้อพิพาททางเลือก (Alternative Dispute Resolution: ADR) เช่น การไกล่เกลี่ยที่เป็นอิสระ
- นำคดีขึ้นสู่ศาลแรงงาน^{๑๕}

^{๑๓} (เพ็งอ้าง)

^{๑๔} อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ ๒

^{๑๕} (เพ็งอ้าง)



การเลือกปฏิบัติในการซื้อสินค้า สิ่งอำนวยความสะดวก และการรับบริการ

หากคนพิการถูกเลือกปฏิบัติเมื่อพยายามจะซื้อสินค้า เข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก หรือใช้บริการอันเนื่องมาจากความพิการของเขา บุคคลนั้นควรทำการร้องเรียนเป็นอันดับแรก เนื่องจากเจ้าของธุรกิจหรือผู้จัดการของผู้ให้บริการอาจไม่ทราบเกี่ยวกับสถานการณ์ที่คนพิการนั้นพบเจอ การร้องเรียนจึงเป็นช่องทางหนึ่งในการแจ้งเรื่องให้พวกเขาทราบ และนั่นอาจทำให้ผู้ให้บริการจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อทบทวนความรู้แก่พนักงานและปรับปรุงการบริการลูกค้าสำหรับลูกค้าที่เป็นคนพิการในอนาคตต่อไป^{๑๖ ๑๗}

^{๑๖} อ่างแล้ว เชียงธรรมที่ ๑

^{๑๗} อ่างแล้ว เชียงธรรมที่ ๒