บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

การศึกษาวิจัยเรื่อง

“กฎหมายว่าด้วยความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ”

หลักความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติเป็นหลักสำคัญของสิทธิมนุษยชน ซึ่งปรากฏให้เห็นจากตราสารระหว่างประเทศหลายฉบับ เริ่มตั้งแต่ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR) วางหลักเกี่ยวกับความเสมอภาคไว้ว่า “มนุษย์ทั้งหลายเกิดมามีอิสระและเสมอภาคกันในศักดิ์ศรีและสิทธิ ต่างมีเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยเจตนารมณ์แห่งภราดรภาพ” นอกจากนี้ยังวางหลักการห้ามเลือกปฏิบัติไว้ว่า “บุคคลทุกคนย่อมมีสิทธิและอิสรภาพบรรดาที่กำหนดไว้ในปฏิญญานี้ โดยปราศจากความแตกต่างไม่ว่าชนิดใดๆ ...” สำหรับกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights หรือ ICCPR) ก็ได้วางหลักเกี่ยวกับความเสมอภาคและการห้ามเลือกปฏิบัติไว้ว่า “บุคคลทั้งปวงย่อมเสมอกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ...” นอกจากนี้ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights หรือ ICESCR) วางหลักเกี่ยวกับความเสมอภาคและการห้ามเลือกปฏิบัติไว้ว่า “รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับที่จะประกันว่าสิทธิทั้งหลายที่ระบุไว้ในกติกานี้ปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ...” จะเห็นได้ว่าหลักการความเสมอภาคหรือหลักความ เท่าเทียมกัน และการห้ามเลือกปฏิบัติเป็นหลักสำคัญปรากฏจากตราสารระหว่างประเทศอื่นในกรอบของสหประชาชาติ รวมทั้งกฎหมายระหว่างประเทศระดับภูมิภาคและถ่ายทอดไปยังกฎหมายภายในของประเทศต่างๆ สำหรับประเทศไทยนั้น มีพันธกรณีตามความตกลงระหว่างประเทศหลายฉบับที่มีหลักการดังกล่าว ในระดับกฎหมายภายในของไทยนั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยที่ผ่านมาหลายฉบับได้รับรองหลักความเสมอภาคและการห้ามเลือกปฏิบัติ

สำหรับสภาพปัญหาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในประเทศไทยนั้น หากพิจารณาในส่วนของการร้องเรียนในกระบวนการทางกฎหมาย พบว่า มีการเรียกร้องสิทธิหรือประเด็นพิพาททางกฎหมายหลายมิติ เช่น คดีของศาลปกครอง คดีของศาลรัฐธรรมนูญ สำหรับการร้องเรียนในกรอบของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ก็พบว่ามีคำร้องที่มีประเด็นอ้างว่าถูกเลือกปฏิบัติเป็นจำนวนมาก อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากสภาพข้อเท็จจริงและการเรียกร้องเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและความเสมอภาคในประเทศไทย พบว่าบุคคล ผู้ถูกกระทบสิทธิมักจะกล่าวอ้างว่าถูกเลือกปฏิบัติเมื่อมีการปฏิบัติที่แตกต่างกันระหว่างกรณีหรือข้อเท็จจริงที่มีลักษณะเหมือนกัน นอกจากนี้ หากพิจารณากฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่าหลักเกี่ยวกับความ เสมอภาคและการห้ามเลือกปฏิบัติถูกนำไปบัญญัติไว้ในกฎหมายหลายฉบับอย่างกระจัดกระจายอีกทั้งขอบเขตของกฎหมายดังกล่าวยังมีความแตกต่างกันไปอีกด้วย จึงนำมาสู่ประเด็นปัญหาของการวิจัยนี้ว่า การเลือกปฏิบัติในบริบทของกฎหมายสิทธิมนุษยชนนั้นมีขอบเขตและองค์ประกอบอย่างไรบ้าง การกล่าวอ้างว่ามีการเลือกปฏิบัติ ตลอดจนข้อเท็จจริงและข้อพิพาทในบริบทกฎหมายต่างๆ เหล่านั้น สามารถจัดอยู่ในขอบเขตของการเลือกปฏิบัติตามนัยของกฎหมายสิทธิมนุษยชนหรือไม่ อย่างไร

งานวิจัยนี้จึงได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคและการห้ามเลือกปฏิบัติ ในกรอบของกฎหมายสิทธิมนุษยชน อันปรากฏจากกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ กฎหมายสิทธิมนุษยชนระดับภูมิภาค และ กฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง โดยนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ โดยมีปัจจัยพิจารณาหลักสองประการคือ

1) เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ (Grounds of Discrimination, Protected Ground) การปฏิบัติที่แตกต่างกันจะจัดเป็นการเลือกปฏิบัติซึ่งขัดต่อหลักกฎหมายระหว่างประเทศ เมื่อการปฏิบัตินั้นเกี่ยวข้องกับ “เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ” เมื่อพิจารณาหลักกฎหมายระหว่างประเทศพบว่า เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติมีการระบุไว้ เช่น กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง กำหนดเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติครอบคลุม “เชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด ชาติหรือสังคมดั้งเดิม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น”[1]

2) มิติของการเลือกปฏิบัติ (Area of Discrimination, Area Covered) การปฏิบัติที่แตกต่างกันอันเกี่ยวข้องกับเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติอาจเกี่ยวข้องกับประเด็นต่างๆ หรือเรียกได้ว่าเกิดขึ้นในมิติต่างๆ ของบุคคลในการดำเนินชีวิต เช่น การทำงาน การศึกษา การจ้างงาน บริการภาครัฐ การประกอบธุรกิจ การประกอบวิชาชีพ การเป็นสมาชิกองค์กร สินค้าและบริการในภาคเอกชน การประชุมสัมมนา กิจกรรมสาธารณะ เป็นต้น จะเห็นได้ว่ามิติของการเลือกปฏิบัติอาจมีความเกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

นอกจากปัจจัยทั้งสองประการแล้ว จากการศึกษากฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศพบว่า ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อพิจารณาว่าการปฏิบัตินั้นเป็นเพียงการปฏิบัติแตกต่างกันอันสามารถทำได้ หรือเป็นการเลือกปฏิบัติซึ่งขัดต่อกฎหมาย โดยหลักเกณฑ์ดังกล่าวมีตัวอย่างเช่น หลักขอบแห่งดุลพินิจ (Margin of Appreciation) การชั่งน้ำหนักกับผลประโยชน์อื่น มาตรการยืนยันสิทธิเชิงบวก (Affirmative Action) เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้จึงนำปัจจัยเกี่ยวกับเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติและมิติแห่งการเลือกปฏิบัติ ประกอบกับหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาประกอบกันเป็นกรอบการวิเคราะห์ ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติที่แตกต่างกัน (Distinction / Differentiation) เพื่อสามารถจำแนกว่ากรณีใดเป็นกรณีของการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชนและกรณีใดไม่อยู่ในขอบเขตการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชน

นอกจากนี้ งานวิจัยฉบับนี้จะได้ศึกษาต่อไปว่า การเลือกปฏิบัติที่อยู่ในขอบเขตของกฎหมายสิทธิมนุษยชนนั้น ตามกฎหมายภายในของไทยที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีขอบเขตครอบคลุมอย่างเหมาะสมหรือไม่ ประการใด โดยการศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ และกฎหมายต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาขอบเขตความครอบคลุมดังกล่าว ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นเฉพาะต่างๆ เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติมาวิเคราะห์ เช่น การเลือกปฏิบัติในกรณีบริการภาครัฐ ปัญหาขอบเขตของกฎหมายในการคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติในภาคเอกชน การเลือกปฏิบัติในด้านสินค้าและบริการ การเลือกปฏิบัติในมิติของบริการภาครัฐกรณีการศึกษา กรณีการให้นมบุตรจากอกแม่ (Breastfeeding) การเลือกปฏิบัติในกรณีการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) การคุกคาม (Harassment) ในความหมายที่กว้างกว่าการคุกคามทางเพศ การสื่อสารที่ทำให้เกิดความเกลียดชัง (Hate Speech) การเลือกปฏิบัติด้านสินค้าและบริการต่อผู้ติดเชื้อเอชไอวี การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุตาบอดสี กรณีการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุ อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity)

[1] Article 2, International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)

กับการเข้าห้องน้ำ การเลือกปฏิบัติในมิติเกี่ยวกับการเกณฑ์ทหาร กรณีการเลือกปฏิบัติเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการสำหรับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ เป็นต้น

ผลการวิจัย ที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

หลักความเสมอภาคหรือหลักความเท่าเทียมกัน (Equality Principle)

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบโครงสร้างของรัฐธรรมนูญไทยและต่างประเทศในส่วนที่เกี่ยวกับการวางหลักความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกัน อาจจำแนกรูปแบบและโครงสร้างของรัฐธรรมนูญในการบัญญัติหลักความเท่าเทียมกันได้ 3 รูปแบบดังนี้

รูปแบบแรก กำหนดจำแนกหลักความเท่าเทียมกัน ออกเป็น 3 กรณี คือ ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกันทั่วไป ความเสมอภาคเฉพาะเรื่อง และ หลักห้ามเลือกปฏิบัติ เช่น เยอรมัน ไทย ฟินแลนด์

รูปแบบที่สอง กำหนดจำแนกหลักความเท่าเทียมกัน ออกเป็น 2 กรณี คือ ความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกัน และ หลักการห้ามเลือกปฏิบัติ โดยมิได้จำแนกความเสมอภาคเฉพาะเรื่องออกจากความเสมอภาคทั่วไป

รูปแบบที่สาม ไม่ระบุถึงหลักความเสมอภาคหรือหลักความเท่าเทียมไว้ โดยมีเพียงกำหนดหลักการ “ห้ามเลือกปฏิบัติ” เช่น สวีเดน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (Unfair / Unjust Discrimination)

ตามรัฐธรรมนูญและตามกฎหมายเฉพาะของไทยหลายฉบับ ได้มีการใช้คำว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม” ซึ่งทำให้เกิดประเด็นปัญหาว่า การใช้คำดังกล่าวสอดคล้องกับกฎหมายระหว่างประเทศเพียงใด และกฎหมายต่างประเทศมีรูปแบบการกำหนดถ้อยคำดังกล่าวอย่างไร จากการศึกษากฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ในการบัญญัติห้ามการเลือกปฏิบัตินี้ มีรูปแบบการบัญญัติกฎหมายและการใช้ถ้อยคำที่แตกต่างกัน แต่ทั้งนี้มีวัตถุประสงค์และหลักการเช่นเดียวกัน คือการจำแนกระหว่าง “การกระทำที่ต้องห้ามตามกฎหมาย” และ “การกระทำที่ไม่ต้องห้ามตามกฎหมาย” ซึ่งอาจจำแนกออกเป็น***รูปแบบการบัญญัติกฎหมาย 4 ลักษณะ*** ดังนี้

1. กำหนดเรียกการปฏิบัติที่แตกต่างกัน อันต้องห้ามตามกฎหมายว่า ***“การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม” (Unfair Discrimination)*** และกำหนดเรียกการปฏิบัติที่แตกต่างกันแต่มีเหตุผลอันสมควรตามที่กฎหมายกำหนดว่า ***“การเลือกปฏิบัติที่เป็นธรรม”*** ดังเช่นกรณีกฎหมายแอฟริกาใต้

2. กำหนดเรียกการปฏิบัติที่แตกต่างกัน อันต้องห้ามตามกฎหมายว่า ***“การเลือกปฏิบัติที่มิชอบด้วยกฎหมาย” (Unlawful Discrimination)*** และกำหนดเรียกการปฏิบัติที่แตกต่างกันแต่มีเหตุผลอันสมควรตามที่กฎหมายกำหนดว่า ***“การเลือกปฏิบัติที่ชอบด้วยกฎหมาย”*** ดังเช่นกรณีกฎหมายออสเตรเลีย

3. กำหนดเรียกการปฏิบัติที่แตกต่างกัน อันต้องห้ามตามกฎหมายว่า ***“การกระทำที่เป็นการเลือกปฏิบัติ” (Discriminatory Practice)*** และกำหนดเรียกการปฏิบัติที่แตกต่างกันแต่มีเหตุผลอันสมควร

ตามที่กฎหมายกำหนดว่า ***"การกระทำที่ไม่ใช่การกระทำอันเป็นการเลือกปฏิบัติ" (It is not a discriminatory practice)*** ดังเช่นกรณีกฎหมายแคนาดา

4. กำหนดเรียกการปฏิบัติที่แตกต่างกัน อันต้องห้ามตามกฎหมายว่า ***"การเลือกปฏิบัติ"*** (Discrimination) และกำหนดเรียกการปฏิบัติที่แตกต่างกันแต่มีเหตุผลอันสมควรตามที่กฎหมายกำหนด หรือ ไม่เข้าองค์ประกอบเงื่อนไขของการเลือกปฏิบัติที่ต้องห้ามตามกฎหมายว่า ***"การปฏิบัติที่แตกต่างกัน"*** (Differentiation หรือ Differential Treatment) ดังเช่นแนวคำวินิจฉัยของศาลสูงสุดสิงค์โปร์ หรือกฎหมายประเทศฟินแลนด์ สวีเดน เป็นต้น

สำหรับกรณีของไทยนั้นอาจเทียบเคียงได้กับรูปแบบที่ 1 อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยมีข้อสังเกตว่า การใช้คำ "การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม" ในบริบทของกฎหมายไทยมีลักษณะที่แตกต่างจากการใช้คำดังกล่าวในประเทศที่มีกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเป็นกฎหมายเฉพาะในลักษณะของกฎหมายกลางที่ครอบคลุมการเลือกปฏิบัติในมิติต่างๆ เช่น แคนาดา ฟินแลนด์ สวีเดน เป็นต้น นอกจากนี้ กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศมีการจำแนกระหว่างการปฏิบัติที่แตกต่างกัน (Differential Treatment หรือ Distinction) ซึ่งไม่ต้องห้ามตามกฎหมาย กับ "การเลือกปฏิบัติ" (Discrimination) ที่ต้องห้ามตามกฎหมาย โดยมิได้ใช้คำว่า "การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม" แต่อย่างไร เนื่องจากหากการปฏิบัติแตกต่างกันนั้นไม่อาจอ้างเหตุที่ชอบด้วยกฎหมายแล้ว ก็จะถือว่าเป็นการ "เลือกปฏิบัติ" ซึ่งมีนัยที่ไม่เป็นธรรมหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายอยู่ในตัวเอง

ด้วยเหตุนี้ หากไทยมีการบัญญัติกฎหมายห้ามเลือกปฏิบัติในลักษณะกฎหมายกลางดังเช่นประเทศต่างๆ ที่มีกฎหมายลักษณะนี้ ก็ควรจะมีการใช้ถ้อยคำให้สอดคล้องกับหลักกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและกฎหมายประเทศต่างๆ เพื่อจำแนกความแตกต่างระหว่าง

(ก) การเลือกปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชนที่มีขอบเขตเฉพาะการปฏิบัติที่แตกต่างกันอันเกี่ยวเนื่องจากเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติต่างๆ และ

(ข) การเลือกปฏิบัติในบริบทของกฎหมายอื่น เช่น กฎหมายปกครอง ซึ่งมีความหมายกว้างกว่าและไม่จำกัดเฉพาะการปฏิบัติแตกต่างกันด้วยเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติเท่านั้น

ขอบเขตของการเลือกปฏิบัติในกรอบกฎหมายสิทธิมนุษยชน

ผลการวิจัยพบว่า การใช้คำ "เลือกปฏิบัติ" สะท้อนถึงความหมายหลายนัย ในหลายบริบท หากพิจารณาในกรอบของกฎหมายสิทธิมนุษยชน ซึ่งมีปัจจัยสำคัญประกอบการพิจารณาได้แก่ เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ และ มิติของการเลือกปฏิบัติ ประกอบกับปัจจัยอื่น เช่น มาตรการยืนยันสิทธิเชิงบวก หลักการชั่งน้ำหนักกับผลประโยชน์อื่น หลักความได้สัดส่วน แล้วพบว่า ในหลายกรณีที่มีประเด็นว่าเกิด "การเลือกปฏิบัติ" นั้น อาจไม่อยู่ในขอบเขตการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ ยังมีกรณีการเลือกปฏิบัติที่ทับซ้อนกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนอื่น รวมทั้งยังมีกรณีการเลือกปฏิบัติในบริบทของกฎหมายอื่น ซึ่งอาจจำแนกสรุปได้ 3 กรณีหลักดังนี้

กรณีแรก : กรณีการปฏิบัติที่อยู่ในขอบเขตและไม่อยู่ในขอบเขตของกฎหมายสิทธิมนุษยชน

การเลือกปฏิบัติที่อยู่ในขอบเขตและไม่อยู่ในขอบเขตของกฎหมายสิทธิมนุษยชน ซึ่งยังสามารถจำแนกออกเป็น 5 กรณีย่อยดังต่อไปนี้

(1) การเลือกปฏิบัติในขอบเขตของกฎหมายสิทธิมนุษยชน กล่าวคือ การปฏิบัติที่แตกต่างนั้นเกี่ยวข้องกับเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ เช่น เหตุแห่งความพิการ สภาพร่างกาย เป็นต้น

(2) การปฏิบัติที่แตกต่างกัน อันไม่อยู่ในขอบเขตกฎหมายสิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติ : กรณีจากคำร้องต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พบว่ามีหลายกรณีเกี่ยวข้องกับการกล่าวอ้างว่ามีการเลือกปฏิบัติเนื่องจากการปฏิบัติที่แตกต่างกันแต่ไม่เกี่ยวข้องกับเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ

(3) การปฏิบัติที่แตกต่างกัน อันไม่อยู่ในขอบเขตกฎหมายสิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติ : กรณีจากคำพิพากษาศาลรัฐธรรมนูญ พบว่ามีหลายกรณีเกี่ยวข้องกับการกล่าวอ้างว่ามีการเลือกปฏิบัติเนื่องจากการปฏิบัติที่แตกต่างกันแต่ไม่เกี่ยวข้องกับเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการอ้างว่ากฎระเบียบที่พิพาทนั้นขัดต่อหลักความเท่าเทียมกันโดยไม่ปรากฏความเกี่ยวข้องกับเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชน

(4) การปฏิบัติที่แตกต่างกัน อันไม่อยู่ในขอบเขตกฎหมายสิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติ : กรณีคำวินิจฉัยคณะกรรมการวินิจฉัยร้องทุกข์ คณะกรรมการกฤษฎีกา พบว่าคำวินิจฉัยดังกล่าวมีขอบเขตที่กว้างกว่าเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชน ซึ่งสะท้อนแนวคิดการพิจารณา “การเลือกปฏิบัติ” บนพื้นฐานของกฎหมายปกครอง

(5) การปฏิบัติที่แตกต่างกัน อันไม่อยู่ในขอบเขตกฎหมายสิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติ : กรณีข้อเท็จจริงจากการรับฟังความคิดเห็น / สัมภาษณ์/ ประชุมกลุ่มย่อย พบว่ามีหลายกรณีที่บุคคลเห็นว่าตนได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกันกับบุคคลอื่น ก็จะอ้างว่า “ถูกเลือกปฏิบัติ” รวมไปถึงในขอบเขตที่กว้างกว่านั้น กล่าวคือแม้แต่ในกรณีที่บุคคลเห็นว่าตน “ไม่ได้รับความเป็นธรรม” ก็มักมีการอ้างว่า “ถูกเลือกปฏิบัติ” ไปด้วย อย่างไรก็ตาม การกล่าวอ้างดังกล่าว หากพิจารณาในกรอบของกฎหมายสิทธิมนุษยชนแล้ว อาจไม่อยู่ในขอบเขตของกฎหมายสิทธิมนุษยชน เช่น การรับสมัครงานโดยระบุเจาะจง “สถาบันการศึกษา” หรือการพิจารณารับบุคคลเข้าทำงานจาก “สถาบันการศึกษา” การที่ภาคเอกชนให้คุณหรือให้สิทธิพิเศษกับบุคคลโดยอาศัยคุณสมบัติหรือเงื่อนไขบางประการที่ไม่เกี่ยวข้องกับเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ การบังคับใช้กฎหมายที่แตกต่างกันระหว่างบุคคลในข้อเท็จจริงเหมือนกันโดยไม่ปรากฏว่าเกี่ยวข้องกับเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ เป็นต้น

กรณีที่สอง กรณีมีความคาบเกี่ยวระหว่างการเลือกปฏิบัติกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนอื่น

จากการศึกษาวิเคราะห์คำร้องและการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกรอบของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาตินั้น พบว่ามีหลายกรณีที่ผู้ร้องอ้างว่ามีการ “เลือกปฏิบัติ” เกิดขึ้น ซึ่งมักเป็นกรณีการนำข้อเท็จจริงสองข้อเท็จจริงมาเปรียบเทียบกันว่ามีการปฏิบัติต่อข้อเท็จจริงดังกล่าวแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามหากพิจารณาภายใต้กรอบของกฎหมายสิทธิมนุษยชนแล้วจะเห็นได้ว่า ในหลายกรณีตามคำร้องนั้น การปฏิบัติแตกต่างกันดังกล่าว***ไม่มีความเกี่ยวข้องกับ “เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ”*** ตามกฎหมายสิทธิมนุษยชน หรืออาจพิจารณาว่าเป็นการอ้างเหตุที่***กว้างกว่า***กฎหมายสิทธิมนุษยชน หรือเป็นกรณีของกฎเกณฑ์

หรือการปฏิบัติที่เป็นกลาง (Neutral) ซึ่งมีผลเป็นการปฏิบัติหรือบังคับกับทุกคนเหมือนกัน ซึ่งอาจสรุปจำแนกได้ 4 กรณีย่อยดังนี้

(1) กรณีที่อาจคาบเกี่ยวระหว่างการเลือกปฏิบัติกับการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลหรือสิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว เช่น กรณีการนำร่างของผู้เสียชีวิตด้วยโรคเอดส์มาจัดแสดง การค้นตัวบุคคลโดยภาคเอกชนในธุรกิจหรือการจ้างแรงงาน

(2) กรณีที่อาจคาบเกี่ยวระหว่างการเลือกปฏิบัติกับการละเมิดเสรีภาพในทางศาสนา กรณีปัญหาลักษณะนี้มีตัวอย่างเช่นระเบียบในสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษาเกี่ยวกับการแต่งกายตามศาสนา

(3) กรณีที่อาจคาบเกี่ยวระหว่างการเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิเสรีภาพทางการศึกษา เช่น การปฏิบัติต่อนักเรียน นักศึกษา ที่แตกต่างกัน โดยบางกรณีก็ไม่เกี่ยวข้องกับเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชน เช่น กรณีเหตุแห่งการพักการเรียนเกี่ยวข้องกับ “พฤติกรรม” แต่กระทบสิทธิด้านการศึกษาของนักเรียน

(4) กรณีที่อาจคาบเกี่ยวระหว่างการเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิของบุคคลในกระบวนการยุติธรรม เช่น ผู้ร้องอ้างว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการปฏิบัติที่พิพาทดังกล่าวจะไม่อยู่ภายใต้กรอบ*กฎหมายสิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติ* ***แต่ก็ยังสามารถอยู่ในขอบเขตอำนาจการตรวจสอบของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้ เพราะอาจเป็นการกระทบ “สิทธิมนุษยชน” ในแง่อื่น*** “ที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย หรือ ตามกฎหมายไทย หรือ ตามสนธิสัญญาที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม”[2] เช่น การปฏิบัติที่แตกต่างกันอันกระทบต่อเสรีภาพในการแสดงออกทางศาสนา การปฏิบัติที่กระทบต่อศักดิ์ศรีของมนุษย์ สิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว เสรีภาพในการสื่อสาร เป็นต้น

กรณีที่สาม “การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม” ในบริบทของกฎหมายปกครอง

ผลการวิจัยจากการวิเคราะห์คำพิพากษาศาลปกครองชี้ให้เห็นว่า ***การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม*** ในบริบทของคดีปกครอง (มาตรา 9 ของพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง พ.ศ. 2542) นั้น ***มีขอบเขตและลักษณะที่แตกต่างจาก “การเลือกปฏิบัติ” ในบริบทของกฎหมายสิทธิมนุษยชน*** กล่าวคือ “การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม” ตามกฎหมายปกครองนั้น เป็นการพิจารณา “การปฏิบัติที่แตกต่างกัน” ในกรอบของการตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐโดยมิชอบ และมักมีข้อเท็จจริงที่สัมพันธ์กับ “การใช้ดุลพินิจของฝ่ายปกครองโดยมิชอบ” ***จึงอาจครอบคลุมถึงการปฏิบัติแตกต่างกันโดยไม่เป็นธรรม การใช้ดุลพินิจโดยมิชอบ ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ เช่น เชื้อชาติ เพศ ศาสนา ฯลฯ ตามกฎหมายสิทธิมนุษยชน*** หรืออาจเรียกว่าเป็นการเลือกปฏิบัติในความหมายที่***กว้างกว่า***กฎหมายสิทธิมนุษยชน ซึ่งอยู่บนพื้นฐานแนวคิดและหลักการของกฎหมายปกครองอันควรมีการศึกษาและพิจารณาแยกอีกส่วนหนึ่งต่างหากจากการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) ในบริบทของกฎหมายสิทธิมนุษยชน

[2] พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542, มาตรา 3

จากผลการวิจัยดังกล่าว ทำให้สามารถจำแนกความแตกต่างของ “การเลือกปฏิบัติ” ในบริบทต่างๆ และสามารถจำแนกว่ากรณีใดอยู่ในขอบเขตกฎหมายสิทธิมนุษยชน ซึ่งจะนำไปสู่การศึกษาต่อไปของการวิจัยนี้ว่า การเลือกปฏิบัติในขอบเขตกฎหมายสิทธิมนุษยชนนั้นกฎหมายปัจจุบันครอบคลุมถึงหรือไม่ เพียงใด

การเลือกปฏิบัติที่กฎหมายไทยยังไม่ครอบคลุมถึง

ผลการวิจัยข้างต้นชี้ให้เห็นว่า กรณีที่มีการกล่าวอ้างและมีการพิจารณาว่าเป็น “การเลือกปฏิบัติ” นั้น หลายกรณีไม่จัดเป็นการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชน ซึ่งจะต้องพิจารณาในบริบทกฎหมายอื่นต่อไป อย่างไรก็ตาม สำหรับประเด็นที่ว่า การปฏิบัติแตกต่างกันอันจัดอยู่ในขอบเขตของ “การเลือกปฏิบัติ” ตามกฎหมายสิทธิมนุษยชนนั้น กฎหมายไทยปัจจุบันมีขอบเขตครอบคลุมกรณีเหล่านั้นเพียงใด ผลการวิจัยสรุปจำแนกได้ดังนี้

(1) ผลการวิเคราะห์ “เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ”

การเลือกปฏิบัติในขอบเขตของการวิจัยนี้เป็นการพิจารณาในกรอบกฎหมายสิทธิมนุษยชน ดังนั้นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติอันแตกต่าง (Distinction หรือ Differentiation) ถือเป็นการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) คือการปฏิบัติอันแตกต่างนั้นต้องสืบเนื่องหรือเกี่ยวข้องกับเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ (Discrimination Grounds) ซึ่งเหตุดังกล่าวมีการระบุไว้ในกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายต่างประเทศ จากการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายดังกล่าวเปรียบเทียบกับกฎหมายไทย อาจจำแนกสรุปได้ 4 กรณีดังนี้

กรณีที่หนึ่ง เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติที่รัฐธรรมนูญของไทยกำหนดในลักษณะที่กว้างกว่าหรือเพิ่มเติมจากที่กฎหมายระหว่างประเทศระบุไว้

กรณีที่สอง เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติที่รัฐธรรมนูญของไทยมีการใช้ถ้อยคำในลักษณะที่แคบกว่ากฎหมายระหว่างประเทศ

กรณีที่สาม เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติบางกรณีกฎหมายต่างประเทศได้ขยายความจากเหตุดั้งเดิมที่ระบุไว้ โดยมีการแจกแจงรายละเอียดเพื่อความครอบคลุมและชัดเจน

กรณีที่สี่ เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติบางเหตุมิได้ระบุไว้โดยชัดแจ้งตามกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ แต่กฎหมายต่างประเทศบางประเทศกำหนดครอบคลุมขึ้นมา เพื่อเป็นการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติในปัจจุบันที่มีลักษณะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะทางสังคม

(2) ขอบเขตและการครอบคลุมของกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคและการห้ามเลือกปฏิบัติ

ปัจจุบันไทยไม่มีกฎหมายเฉพาะอันมีลักษณะเป็นกฎหมายกลางเกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติที่ครอบคลุมเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติต่างๆ และ มิติของการเลือกปฏิบัติต่างๆ โดยกฎหมายไทยที่เป็นอยู่ มีลักษณะเป็นกฎหมายเฉพาะที่มีขอบเขตจำกัดในเชิงเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ และ/หรือ มิติของการเลือกปฏิบัติ เช่น ครอบคลุมเฉพาะบางเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ เช่น เหตุแห่งเพศ เหตุแห่งอายุ หรือครอบคลุม

เฉพาะบางมิติของการเลือกปฏิบัติ เช่น มิติด้านแรงงาน มิติด้านการศึกษา เป็นต้น แต่ยังไม่ครอบคลุมกรณีต่างๆ ที่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติภายใต้กรอบกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและการเลือกปฏิบัติที่กฎหมายต่างประเทศให้การคุ้มครอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลือกปฏิบัติในมิติและเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติอื่นๆ นอกขอบเขตของกฎหมายเฉพาะดังกล่าว เช่น

- การเลือกปฏิบัติในภาคเอกชน เช่น การกระทำในความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติในบริบทอื่น เช่น การปฏิเสธการให้บริการหรือการจำหน่ายสินค้า การจำกัดสิทธิในการเข้าถึงบริการหรือสถานที่ของภาคเอกชนต่างๆ หากเกี่ยวข้องกับเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติแล้วก็จัดอยู่ในขอบเขตของการเลือกปฏิบัติได้ จากการศึกษากฎหมายไทยที่มีอยู่ปัจจุบัน พบว่า มีปัญหากรณี การเลือกปฏิบัติในภาคเอกชนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการซื้อสินค้า บริการ ซึ่งมีการปฏิเสธสินค้าหรือการให้บริการด้วยเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติที่กฎหมายเฉพาะดังกล่าวในตารางข้างต้นไม่ครอบคลุมถึง เช่น การปฏิเสธไม่จำหน่ายสินค้าหรือไม่ให้บริการบุคคลด้วยเหตุเชื้อชาติ ศาสนา หรือกรณีเหตุแห่ง “ความคิดเห็นอื่นหรือความเชื่อ” หรือจากการสัมภาษณ์มีผู้ให้ข้อมูลว่า “ร้านนวดบางแห่งไม่ให้บริการแก่คนไทย ให้บริการเฉพาะนักท่องเที่ยวจีน / เกาหลี เท่านั้น” “ร้านอาหารบางแห่งเปิดให้บริการเฉพาะทัวร์จีนเท่านั้น ลูกค้าคนไทยไม่ต้อนรับ” “บริการขนส่ง รถแท็กซี่ ปฏิเสธไม่รับผู้โดยสารคนไทย โดยให้บริการเฉพาะชาวต่างชาติ” “รถสามล้อ ปฏิเสธไม่รับผู้โดยสารคนไทย” กรณีนี้จะเห็นได้ว่า เป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่ง “เชื้อชาติ หรือ สัญชาติ” ในมิติของการให้บริการ ซึ่งไม่มีกฎหมายคุ้มครองเป็นการเฉพาะ[3] เนื่องจากไม่มีกฎหมายกลางที่ครอบคลุมการเลือกปฏิบัติซึ่งจะมาปรับใช้สำหรับมิติเช่นนี้

- กรณีการสื่อสารที่ทำให้เกิดความเกลียดชังด้วยเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติต่างๆ (Hate Speech) ดังเช่นกรณีข้อเท็จจริงจากผู้ให้สัมภาษณ์ สนทนากลุ่ม เช่น มัคคุเทศก์ชาวไทย ผู้ให้ข้อมูล เห็นว่า “รู้สึกไม่ดีต่อมัคคุเทศก์ชาวจีน มาแย่งงาน หรือ ผู้ประกอบการค้าปลีกรายย่อยเห็นว่า ชาวเวียดนามเข้ามาแย่งอาชีพขายสินค้า กรณีทัศนคติเหล่านี้นำไปสู่การกล่าววาจาอันเป็นการคุกคาม (Harassment) ด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติได้ แต่ทั้งนี้ยังไม่มีกฎหมายเฉพาะสำหรับพฤติกรรมดังกล่าว

- การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) ในกรณีที่เกี่ยวกับการจ้างแรงงาน โดยเฉพาะการคุกคามระหว่างลูกจ้างด้วยกัน และการคุกคามในลักษณะการสร้างบรรยากาศในที่ทำงาน (Hostile Working Environment) ยังไม่มีกฎหมายครอบคลุมเป็นการเฉพาะ

- การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) ในกรณีที่ไม่เกี่ยวกับมิติการจ้างแรงงาน เช่น ในมิติการศึกษา ดังจะเห็นได้จาก กรณีตามคำร้องต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ที่มีการอ้างว่าถูกคุกคามทางเพศในโรงเรียน เป็นต้น ยังไม่มีกฎหมายครอบคลุมเป็นการเฉพาะ

- การคุกคาม (Harassment) ในบริบทอื่นนอกจากการจ้างแรงงาน และในกรณีที่เกี่ยวข้องกับเหตุอื่นนอกจากการคุกคามทางเพศ เช่น เชื้อชาติ ศาสนา ความพิการ ฯลฯ ยังไม่มีกฎหมายครอบคลุมเป็นการเฉพาะ

เช่น คำร้องต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่ผู้ร้องอ้างว่า “ครูประจำชั้นที่โรงเรียนฯ กล่าวหาว่า นางสาวเอ เป็นโรคขาดผู้ชายไม่ได้ ต้องนำไปบำบัด มีฮอร์โมนผิดปกติเพราะเป็นผู้พิการ” (คำร้องที่ 476/2556) เป็นต้น หรือจากกรณีการสัมภาษณ์ที่ผู้ให้ข้อมูลถูกล้อเลียนเกี่ยวกับสภาพร่างกายจากเพื่อนร่วมงาน โดยการล้อเลียนเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ชีวิต การรับประทานอาหาร เปรียบเทียบร่างกาย (รูปร่างอ้วน) กับสัตว์ชนิดต่างๆ ส่งตัวการ์ตูนสติกเกอร์รูปสัตว์อ้วนรูปแบบต่างๆ มาล้อเลียนในสื่อสังคมออนไลน์ที่ใช้

[3] แต่ในบางภาคธุรกิจอาจมีกฎหมายเฉพาะเช่นการรับผู้โดยสารของแท็กซี่ แต่ก็ไม่ใช่กฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติตามความหมายของสิทธิมนุษยชน

ในการทำงาน กรณีเช่นนี้มีลักษณะเป็นการคุกคาม (Harassment) แต่ไม่เกี่ยวข้องกับเหตุทางเพศ และไม่มีกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติที่จะครอบคลุมถึง

- เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติบางกรณียังอาจไม่ครอบคลุมดังที่ได้สรุปไว้แล้วข้างต้น เช่น “ความคิดเห็นอื่นใด” ที่กว้างกว่าความคิดเห็นทางการเมือง และ “ความเชื่อ” ที่กว้างและไม่ผูกพันกับ “ศาสนา” หรือในบางเหตุยังต้องมีการตีความ เช่น ผู้ติดเชื้อเอชไอวี สำหรับเหตุ “การตั้งครรภ์” อาจจัดอยู่ในเหตุแห่ง “เพศ” ได้ แต่ยังมีปัญหาในแง่กฎหมายที่เกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติในมิตินี้ โดยอาจมีกฎหมายบางฉบับที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่ยังไม่ครอบคลุมมิติอื่น เช่น การให้บริการต่างๆ ของภาคเอกชน นอกจากนี้เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติบางอย่าง กฎหมายต่างประเทศกำหนดไว้โดยเฉพาะแต่สำหรับประเทศไทยยังไม่มีการกำหนดเฉพาะเช่น ประวัติการกระทำความผิดทางอาญา เป็นต้น ซึ่งแม้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติไม่พบว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือเป็นการเลือกปฏิบัติ อย่างไรก็ตามเหตุนี้อาจยังเป็นที่ถกเถียงและมีประเด็นเกี่ยวกับหลักคุณสมบัติความจำเป็นสำหรับงานนั้นด้วย

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องยังไม่ครอบคลุมการเลือกปฏิบัติในขอบเขตของกฎหมายสิทธิมนุษยชน เนื่องจากขาดกฎหมายกลางที่จะใช้กับกรณีที่นอกเหนือจากขอบเขตของกฎหมายเฉพาะดังกล่าว อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะต่อไป

(3) รูปแบบการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ (Model of Discrimination Laws)

ผลการศึกษาวิเคราะห์หลักกฎหมายต่างประเทศ พบว่า มีรูปแบบการบัญญัติกฎหมายที่แตกต่างกันในการวางกฎเกณฑ์เกี่ยวกับความเท่าเทียมกันและการห้ามเลือกปฏิบัติ ผู้วิจัยจึงได้ทำการจำแนกตัวแบบ (Model) ของการกำหนดกฎหมาย โดยพิจารณาจากปัจจัยสำคัญสองประการ ได้แก่ เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ (Grounds of Discrimination) และ มิติของการเลือกปฏิบัติ (Area of Discrimination) ซึ่งอาจจำแนกได้ 3 รูปแบบหลักดังนี้

รูปแบบที่ 1 บัญญัติกฎหมายเฉพาะฉบับเดียวเกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติ ซึ่งมีลักษณะเป็นกฎหมายกลาง กล่าวคือ ครอบคลุมเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติหลายเหตุ และ ครอบคลุมมิติของการเลือกปฏิบัติหลายมิติ เช่น การตรากฎหมายสิทธิมนุษยชน วางหลักห้ามเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ อายุ เชื้อชาติ สีผิว โดยครอบคลุมการเลือกปฏิบัติในมิติการจ้างแรงงาน การศึกษา การได้รับบริการและสินค้า

รูปแบบที่ 2 บัญญัติกฎหมายเฉพาะหลายฉบับ แต่ละฉบับครอบคลุมเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติเฉพาะบางเหตุ และครอบคลุมมิติของการเลือกปฏิบัติเฉพาะบางมิติ สำหรับในรูปแบบนี้ ยังอาจจำแนกพิจารณาได้ 3 กรณีย่อย ได้แก่

กรณีแรก กฎหมายที่คุ้มครองเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติเพียงเหตุเดียว และ ครอบคลุมมิติของการเลือกปฏิบัติเพียงมิติเดียว เช่น กฎหมายคุ้มครองการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการในการศึกษา กฎหมายลักษณะนี้จะครอบคลุมเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติเฉพาะเหตุด้านความพิการ และ ครอบคลุมมิติของการเลือกปฏิบัติเฉพาะมิติทางการศึกษา

กรณีที่สอง กฎหมายที่คุ้มครองเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติเพียงเหตุเดียว แต่ครอบคลุมมิติของการเลือกปฏิบัติหลายมิติ เช่น กฎหมายคุ้มครองการเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ โดยมีขอบเขตห้ามเลือกปฏิบัติต่อคนพิการในหลายมิติ เช่น การศึกษา การจ้างแรงงาน การเข้าถึงสินค้าและบริการ

กรณีที่สาม กฎหมายที่มีขอบเขตเฉพาะการเลือกปฏิบัติมิติหนึ่ง แต่ครอบคลุมเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติหลายเหตุ เช่น กฎหมายเฉพาะเกี่ยวกับแรงงาน วางหลักห้ามการเลือกปฏิบัติด้านแรงงานด้วยเหตุแห่งเพศ ความพิการ อายุ ศาสนา เป็นต้น

รูปแบบที่ 3 มีลักษณะผสมผสานระหว่างรูปแบบที่ 1 และ รูปแบบที่ 2 กล่าวคือ มีการกำหนดกฎหมายกลางที่ครอบคลุมเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติหลายเหตุ และ ครอบคลุมมิติของการเลือกปฏิบัติหลายมิติ อย่างไรก็ตาม นอกจากกฎหมายกลางนี้แล้ว ยังมีกฎหมายฉบับอื่นๆที่มีลักษณะเป็นกฎหมายเฉพาะสำหรับการห้ามเลือกปฏิบัติในบางมิติ หรือบางเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า การบัญญัติกฎหมายคุ้มครองผู้ถูกเลือกปฏิบัติในต่างประเทศ มักจะใช้รูปแบบที่ 3

จากการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายต่างประเทศเกี่ยวกับการห้ามเลือกปฏิบัติ เมื่อนำมาพิจารณาภายใต้กรอบการจำแนกรูปแบบทั้งสามดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่า ประเทศที่จัดอยู่ในรูปแบบที่หนึ่ง เช่น แคนาดา สวีเดน ประเทศที่จัดอยู่ในรูปแบบที่สอง เช่น อินเดีย ประเทศที่จัดอยู่ในรูปแบบที่สาม เช่น ออสเตรเลีย สหรัฐอเมริกา ฟินแลนด์ แอฟริกาใต้ เป็นต้น

ในกรณีของประเทศไทย พบว่า ในปัจจุบันประเทศไทยมีกฎหมายเฉพาะที่วางหลักห้ามเลือกปฏิบัติอันเกี่ยวข้องกับเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติบางเหตุและเกี่ยวข้องกับมิติของการเลือกปฏิบัติบางด้าน แต่ยังไม่มีกฎหมายกลางที่ครอบคลุมอย่างกว้างถึงเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติและมิติของการเลือกปฏิบัติทั้งหมดในภาพรวมดังเช่นในกรณีประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศฟินแลนด์ ประเทศสวีเดน ประเทศแคนาดา ออสเตรเลีย ดังนั้นในกรณีของประเทศไทยจึงอาจจัดอยู่รูปแบบที่สอง ซึ่งนำไปสู่ปัญหาสำคัญที่ว่า กฎหมายเฉพาะต่างๆ ดังกล่าวนั้นยังไม่ครอบคลุมถึงการเลือกปฏิบัติและการกระทำที่ละเมิดต่อหลักความเสมอภาคหรือความเท่าเทียมกัน เช่น กรณีการคุกคาม (Harassment) ด้วยเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติอื่นๆ นอกจากเหตุแห่งเพศ การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานที่เกิดขึ้นระหว่างลูกจ้างด้วยกันเอง และกรณีสภาพแวดล้อมการทำงานในลักษณะคุกคาม (Hostile Working Environment) การปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในลักษณะเป็นที่พึงพอใจน้อยกว่าในที่สาธารณะหรือการปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในลักษณะด้อยกว่า การปฏิเสธการให้บริการหรือจำหน่ายสินค้าด้วยเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ การสื่อสารที่ทำให้เกิดความเกลียดชัง (Hate Speech) เป็นต้น ทำให้ยังมีการเลือกปฏิบัติหลายกรณีที่กฎหมายไทยยังไม่ครอบคลุมถึง เนื่องจากไม่อยู่ในขอบเขตของกฎหมายเฉพาะที่มีอยู่ และไม่มีกฎหมายกลางที่มีขอบเขตกว้างมารองรับ

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นประเด็นเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติทั้งในภาพรวมและในกรณีเฉพาะหลายประเด็น ผู้วิจัยจึงได้จำแนกข้อเสนอแนะดังนี้

(1) ข้อเสนอแนะในภาพรวม

จากปัญหาขอบเขตกฎหมายไทยที่มีผลบังคับอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งผลการวิจัยภายใต้กรอบแนวคิดของการเลือกปฏิบัติในขอบเขตกฎหมายสิทธิมนุษยชนนั้น พบว่ายังไม่ครอบคลุมการเลือกปฏิบัติในหลายกรณี จึงนำมาสู่ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ด้วยการเสนอให้มีการบัญญัติ ***กฎหมายกลางที่เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ*** ด้วยเหตุต่างๆ ตามที่รับรองในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายไทย กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ รวมทั้งครอบคลุมเหตุอื่นที่มีความจำเป็นในสังคมปัจจุบัน

สำหรับรูปแบบของกฎหมายกลางของประเทศไทยนั้น จากผลการวิจัยที่ได้ศึกษาระบบโครงสร้างกฎหมายของต่างประเทศในการห้ามเลือกปฏิบัติและได้จำแนกเป็น 3 รูปแบบนั้น พบว่า ประเทศไทยจัดอยู่ในรูปแบบที่สอง กล่าวคือมีกฎหมายเฉพาะบางฉบับที่ครอบคลุมบางมิติหรือบางเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ จึงทำให้ไม่ครอบคลุมการเลือกปฏิบัติในประเด็นที่อยู่นอกขอบเขตกฎหมายเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงมีข้อเสนอ 2 แนวทางคือ

แนวทางแรก เสนอให้ไทยปรับโครงสร้างกฎหมายโดยยกเลิกกฎหมายเฉพาะฉบับต่างๆที่มีหลักการห้ามเลือกปฏิบัติ โดยรวมหลักการห้ามเลือกปฏิบัติเข้ามาอยู่ในกฎหมายกลางอันเป็นกฎหมายหลักฉบับเดียว ซึ่งเป็นแนวทางของสวีเดนในการปรับปรุงกฎหมายเลือกปฏิบัติ โดยแนวทางนี้จะทำให้ไทยปรับเปลี่ยนจากรูปแบบที่สองไปเป็นรูปแบบแรก

แนวทางที่สอง เสนอให้ไทยปรับโครงสร้างกฎหมายไปอยู่ในรูปแบบที่สาม กล่าวคือ เพิ่มเติมกฎหมายกลาง โดยที่ยังคงกฎหมายเฉพาะฉบับต่างๆไว้ ทั้งนี้เพื่อให้กฎหมายกลางสามารถครอบคลุมการเลือกปฏิบัติอื่นๆ ที่อยู่นอกขอบเขตของกฎหมายเฉพาะดังกล่าวนั่นเอง

(2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ

แม้ว่าหลักของรัฐธรรมนูญจะรับรองถึงความเท่าเทียมกันและห้ามเลือกปฏิบัติ แต่ก็ยังคงมีปัญหาถึงความชัดเจนในการคุ้มครองการเลือกปฏิบัติระหว่างเอกชนต่อเอกชนด้วยกันและปัญหาอื่นๆ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ 3 ประการดังนี้

ประการแรก การบัญญัติหลักการเลือกปฏิบัติภาครัฐและภาคเอกชน

ผู้วิจัยมีข้อเสนอให้ปรับปรุงแก้ไขรัฐธรรมนูญในส่วนของการเลือกปฏิบัติโดย วางหลักรับรองความเท่าเทียมกันและห้ามเลือกปฏิบัติทั่วไป โดยแยกการเลือกปฏิบัติออกเป็นการกระทำของรัฐ และ เอกชน

ในส่วนภาครัฐนั้น เสนอให้มีหลักการว่า “รัฐจะต้องไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อบุคคล ด้วยเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติซึ่งรวมถึง เชื้อชาติ เพศ การตั้งครรภ์ สถานะความเป็นมารดา ชาติกำเนิด สีผิว รสนิยมทางเพศ อายุ ความพิการ ศาสนา ความเชื่อ วัฒนธรรม ภาษา และถิ่นกำเนิด...”

ในส่วนของภาคเอกชนนั้น เสนอให้มีหลักการว่า “บุคคลจะต้องไม่กระทำการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อบุคคลอื่นด้วยเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติต่างๆ ..... ในการนี้รัฐต้องมีกฎหมายเพื่อป้องกันและห้ามการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมดังกล่าว”

ประการที่สอง การบัญญัติหลักการห้ามเลือกปฏิบัติโดยอ้อม

ในส่วนของหลักการเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัตินั้น มีข้อเสนอว่า “การเลือกปฏิบัติโดยอ้อม” ปรากฏอยู่ในข้อเท็จจริง สภาพคำร้อง และคำพิพากษา หลายกรณี แต่มิได้มีการนำหลักนี้มาอธิบายไว้อย่างชัดเจน กฎหมายเฉพาะบางฉบับสะท้อนหลักการนี้ เช่น **พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550** มีหลักการห้ามเลือกปฏิบัติที่***มุ่งเน้นที่ผลกระทบ (Effect) ซึ่งทำให้คนพิการเสียสิทธิประโยชน์อันเป็นแนวคิดของการห้ามเลือกปฏิบัติโดยอ้อม*** ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะสองแนวทางดังนี้

แนวทางแรก แก้ไขกฎหมายเพิ่มเติมหลักการเลือกปฏิบัติโดยอ้อมให้ชัดเจน โดยอาจจำแนกออกจากการเลือกปฏิบัติโดยตรง ดังเช่นกรณีแอฟริกาใต้

แนวทางที่สอง เสนอให้องค์กรที่เกี่ยวข้องเช่น ศาลรัฐธรรมนูญ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ นำหลักการเลือกปฏิบัติโดยอ้อมมาอธิบายประกอบการพิจารณากรณีที่มีสภาพข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติโดยอ้อม

ประการที่สาม กำหนดถ้อยคำเกี่ยวกับ “การเลือกปฏิบัติ” โดยเสนอให้กำหนดเรียกการปฏิบัติที่แตกต่างกัน อันต้องห้ามตามกฎหมายว่า ***“การเลือกปฏิบัติ”*** (Discrimination) และกำหนดเรียกการปฏิบัติที่แตกต่างกันแต่มีเหตุผลอันสมควรตามที่กฎหมายกำหนด หรือ ไม่เข้าองค์ประกอบเงื่อนไขของการเลือกปฏิบัติที่ต้องห้ามตามกฎหมายว่า ***“การปฏิบัติที่แตกต่างกัน”*** (Differentiation หรือ Differential Treatment) โดยไม่นำองค์ประกอบ “เป็นธรรม” (Fair) มาใช้ในการจำแนกระหว่างการปฏิบัติทั้งสองอย่างดังกล่าว

ประการที่สี่ การบัญญัติหลักการเกี่ยวกับ“เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ”

จากการศึกษาวิเคราะห์กฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศ ในประเด็นของ เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ เปรียบเทียบกับกฎหมายไทย พบว่ายังมีปัญหาการระบุเหตุต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

- เพิ่มเติมเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติบางประการให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ เช่น กำหนดเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติให้ครอบคลุม *“ความคิดเห็นอื่นใด” นอกเหนือจาก “ความคิดเห็นทางการเมือง”* รวมทั้งกำหนดเหตุครอบคลุม “ความเชื่ออื่น” นอกจากความเชื่อทาง “ศาสนา”

- เพิ่มเติมเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติบางประการให้ครอบคลุมกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ตามแนวทางของกฎหมายต่างประเทศ เช่น ประวัติอาชญากรรม การให้นมบุตรจากอกแม่ รวมทั้งกำหนดแจกแจงเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติบางกรณีให้ชัดเจนขึ้น เช่น เหตุแห่ง “เพศ”นั้น เสนอว่าตามกฎหมายหลักเช่นรัฐธรรมนูญควรระบุรายละเอียด เช่น *รสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ เป็นต้น*

อย่างไรก็ตาม สำหรับเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติบางอย่าง ซึ่งไม่ได้มีการระบุไว้ชัดแจ้งตามรัฐธรรมนูญ เช่น ประวัติอาชญากรรม ผู้ติดเชื้อเอชไอวี การให้นมบุตรจากอกแม่ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าในแง่หนึ่งนั้น หากพิจารณากฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ จะเห็นได้ว่า เหตุบางเหตุ เช่น การให้นมบุตรจากอกแม่ เอชไอวี ประวัติอาชญากรรม มิได้ปรากฏอยู่ในเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติที่ไทยมีพันธกรณีต้องปฏิบัติตาม แต่ในอีก

แง่หนึ่งนั้น อาจพิจารณาได้ว่า เหตุดังกล่าวมีความสำคัญและการนำเหตุดังกล่าวมาปฏิบัติต่อบุคคลแตกต่างกันนั้นส่งผลกระทบต่อสิทธิพื้นฐานของบุคคลในด้านต่างๆเช่นการประกอบอาชีพ การใช้บริการต่างๆ ดังนั้นก็ควรมีการคุ้มครองความเท่าเทียมกันของบุคคลที่อยู่ในกลุ่มนี้ด้วย ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะสองแนวทางดังนี้

แนวทางแรก ไม่กำหนดหรือระบุเหตุเหล่านี้เป็นเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติไว้อย่างชัดแจ้งในกฎหมาย แต่ใช้วิธีการ ตีความ ให้อยู่ในเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ เช่น ตีความประวัติอาชญากรรมว่าอยู่ในเหตุ “สถานะของบุคคล” ตีความผู้ติดเชื้อเอชไอวีว่าอยู่ในเหตุ “สุขภาพ” สำหรับ การให้นมบุตรจากอกแม่ ตีความว่าอยู่ในเหตุ “เพศ” เป็นต้น

แนวทางที่สอง เสนอให้มีการบัญญัติเพิ่มเติมเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติบางอย่างเหล่านี้ไว้ให้ชัดเจนในกฎหมายเช่น เพิ่มเติมเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติเหล่านี้ไว้ในรัฐธรรมนูญ รวมทั้งอาจจำต้องมีการตรากฎหมายลำดับรองเป็นการเฉพาะสำหรับการห้ามเลือกปฏิบัติด้วยเหตุเหล่านี้ เช่น แก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุดังกล่าว

(3) ข้อเสนอในการต่อยอดการวิจัย

จากผลการวิจัยชี้ให้เห็นถึงสภาพปัญหาของกฎหมายไทยปัจจุบันซึ่งยังไม่ครอบคลุมการเลือกปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชน จึงนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการบัญญัติกฎหมายกลาง อย่างไรก็ตาม ขอบเขตของงานวิจัยนี้ยังไม่ครอบคลุมถึงการนำเสนอร่างกฎหมายกลางดังกล่าวในรายละเอียด จึงควรมีการศึกษาวิเคราะห์จัดทำร่างกฎหมายกลางเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติเพื่อดำเนินการรับฟังความคิดเห็นและเข้าสู่กระบวนการเสนอกฎหมายตามลำดับต่อไป

ขอบเขตและความหมายของการเลือกปฏิบัติ อาจพิจารณาได้หลายมิติและในหลายบริบทกฎหมาย จึงเสนอให้มีการต่อยอดการวิจัยในบริบทของกฎหมายปกครองหรือกฎหมายมหาชน ในประเด็นขอบเขตความหมายของการเลือกปฏิบัติเพื่อเปรียบเทียบและจำแนกความแตกต่างกับความหมายและขอบเขตในบริบทสิทธิมนุษยชนเพื่อให้เกิดแนวทางที่ชัดเจนในการพิจารณากฎหมายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องต่อไป

เนื่องจากการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักในการศึกษาภาพรวมของปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับหลักความเท่าเทียมกันหรือหลักความเสมอภาคและการห้ามเลือกปฏิบัติในประเทศไทย โดยมิได้มุ่งศึกษาเฉพาะกรณีปัญหากรณีใดกรณีหนึ่ง ดังนั้น ในส่วนที่สองของงานวิจัยนี้จึงเป็นเพียงการหยิบยกประเด็นปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นจากการสำรวจ ศึกษา และการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ จัดกลุ่มสนทนา รับฟังความคิดเห็น มาทำการวิเคราะห์ภายใต้กรอบแนวคิดกฎหมายสิทธิมนุษยชน เพื่อสะท้อนให้เห็นปัญหาในภาพรวมว่าภายใต้กฎหมายที่มีอยู่ในปัจจุบันนั้น การคุ้มครองความเท่าเทียมกันและการห้ามเลือกปฏิบัติเพียงพอและครอบคลุมแล้วหรือไม่ เพียงใด ซึ่งผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่ายังมีหลายกรณีที่กฎหมายปัจจุบันไม่ครอบคลุมถึง จึงนำไปสู่ข้อเสนอแนะในการมีกฎหมายกลางดังกล่าว ดังนั้น ในส่วนของการต่อยอดการวิจัย จึงเสนอให้มีการศึกษาประเด็นเฉพาะกรณีศึกษาเป็นรายกรณีในเชิงลึกต่อไป

Executive Summary

Equality Principle was recognized by international human rights instruments and foreign laws. However, “Discrimination” which comprises of two important factors i.e. “Ground of Discrimination” such as gender, race, religious etc. and “Area of Discrimination” such as employment, education, good and service etc., could be regarded as an obstacle to achieve equality. However, the main problem of this research was to study whether the existing laws of Thailand has sufficiently covered practices relating to discrimination. This research used qualitative method and conducted comparative analysis with international human rights laws, foreign laws including laws of the EU, South Africa, Sweden, Finland, Canada, Australia, Singapore, Malaysia, India and the U.S. The results indicated that the legal meaning and scope of “Discrimination” varied depending on different dimensions and contexts. The main results of this research could be summarized as follows;

Regarding Equality Principle, the research found, by comparing foreign laws, that the constitutional structure relating to the protection of equality ere are 3 models; the first one classified equality as “general equality”, “specific equality” and “non-discrimination”. The second model divided only two principles, i.e. “equality” and “non-discrimination”. The third one only identified “non-discrimination”.

According to Thai Constitution and related Act, “Unfair Discrimination” was stipulated leading to the question whether such term is consistent to international humanitarian laws. The results indicated that foreign laws shared similar principle in classifying between “distinction of treatment that is prohibited” and the “distinction of treatment that is not prohibited”, however, the pattern of using this term can be categorized in 4 models, (1) categorizing “Unfair Discrimination” and “Fair Discrimination”, (2) categorizing “Unlawful Discrimination” and “Lawful Discrimination”, (3) categorizing “Discriminatory Practice” and “Non-Discriminatory Practice”, (4) categorizing “Differential Treatment” or “Distinction of Treatment” and “Discrimination” without using the “Fair or Unfair” element. In this regards, Thailand can be classified in the first model. However, constitution provided no clear definition of “Unfair” Discrimination. Thus, Court interpretation played vital roles in providing scope and meaning of such term. In addition, this research found, by comparing to international laws, that there is no element of “Fair or Unfair” because the differential treatment that was not fall under the scope of “Discrimination” was termed merely “Differential Treatment or Distinction of Treatment”.

As for the scope of discrimination in human right laws context, this research found that the “Discrimination” was used in several perspective in Thai legal system. The research then classified, by using human right laws framework, the use of such term in 3 cases; (1) differentiation of treatment falling within the scope of “Discrimination” and the one which

is not “Discrimination” (2) the overlapping between the practices that falls in to the scope of “Discrimination” and the practices that violate other human rights such as personal right, freedom of religion, freedom of education and right in criminal justice system (3) “Unfair Discrimination” in the context of administrative laws which has different scope because it was based on different concept. According to such classification, the research would focus on the “Discrimination” falling within the scope of human right laws and explore whether such discriminatory practices could be sufficiently covered under existing laws of Thailand. However, the results showed that the existing laws were insufficient by classifying this part of results into 3 findings;

Firstly, the analysis of “ground of discrimination” classified the issue in 4 cases; (1) Grounds of discrimination covered in Thai laws which were broader than international human right laws (2) Grounds of discrimination covered in Thai laws which were narrower than international human right laws (3) Grounds of discrimination which were argued as ambiguous and the more interpretation was necessary (4) Grounds of discrimination which were not explicitly addressed in international human right laws but were clearly covered by some foreign laws such as “criminal record”.

Secondly, the scope of Thai laws relating to anti-discrimination, although there were specific laws in recent Thai legal system that can be applied to prohibit “Discrimination”, this research indicated that the problems of content, element, and scope of those laws make them inappropriate and insufficient to protect personal from discriminatory practices. The discriminatory practices which have not yet been covered were, for example, discriminatory practices in private sectors including employment, goods and service, discriminatory practices relating to certain grounds such as criminal record, breastfeeding, etc. Furthermore, there are no specific laws to apply in case of “Harassment” and “Hate Speech”.

Thirdly, according to the comparative analysis of foreign laws relating to anti-discrimination, this research developed “Model of Discrimination Law” which comprise 3 models; (1) Providing one comprehensive piece of legislation covering all grounds and areas of discrimination (2) Providing several specific laws for separate grounds and areas of discrimination (3) Providing both one comprehensive law and additional specific laws for certain areas or grounds of discrimination. The results found that currently Thailand was classified into model 2 but the existing laws were not sufficient as discussed.

Consequently, the proposals of this research can be classified in 3 levels;

Firstly, this research suggests the enactment of general law relating to Anti-Discrimination in order to cover grounds and areas of discrimination sufficiently in consistent to international human right laws.

Secondly, this research proposes the amendment of Constitution of Thailand in several issues such as introducing a clear concept of “Direct and Indirect Discrimination”, improving the explicit protection of discriminatory practices in private sector, revising of the term “Unfair discrimination” by using only “Discrimination” and “Differential treatment”, and adding more grounds of discrimination that has not yet been covered.

Thirdly, the research suggests that more researches could be done on specific cases of discrimination. In addition, the study for drafting “Anti-Discrimination Act” as a general law is proposed.