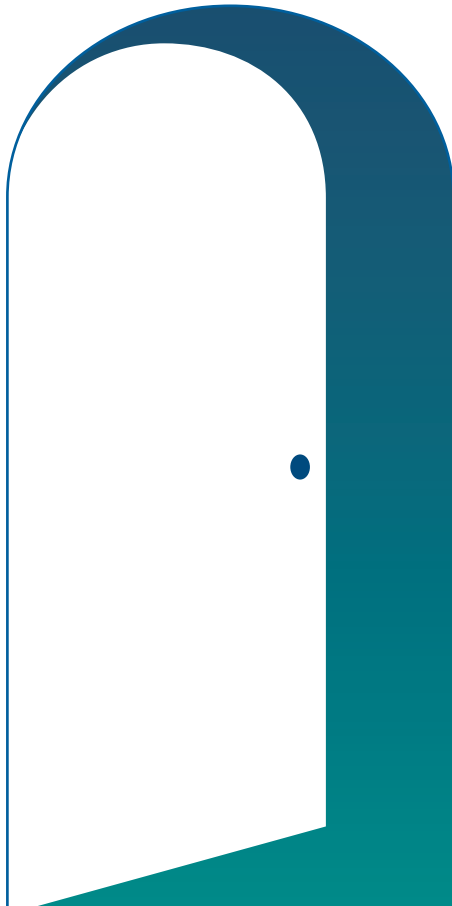


คู่มือสำหรับการจ้างงาน ผู้ต้องขัง ผู้พักโทษ และผู้พ้นโทษ เพื่อการกลับคืนสู่สังคม



เกี่ยวกับสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย หรือ Thailand Institute of Justice (TIJ) จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2554 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความเป็นเลิศด้านการวิจัยและพัฒนากระบวนการยุติธรรม ในด้านการป้องกันอาชญากรรมและความยุติธรรมทางอาญา และเชื่อมโยงแนวคิดตามหลักสากลสู่การปฏิบัติในระดับประเทศ และในภูมิภาคอาเซียน

ภารกิจสำคัญของ TIJ ประการหนึ่ง คือการส่งเสริมให้เกิดการอนุวัติ “ข้อกำหนดกรุงเทพ” หรือข้อกำหนดสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังหญิงและมาตรการที่ไม่ใช่การคุมขังสำหรับผู้กระทำความผิดหญิง (UN Bangkok Rules) รวมถึงส่งเสริมมาตรฐานสหประชาชาติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะด้านเด็กและผู้หญิง ในกระบวนการยุติธรรม

จัดทำโดย

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย

ChangeFusion

พฤศจิกายน 2564

จัดพิมพ์โดย

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน)

93/1 ชั้น 15-16 อาคารจีฟิวเอช อาคาร บี ถนนเอกชัย แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

โทรศัพท์: 02-118-9400 โทรสาร: 02-118-9425

เว็บไซต์: www.tijthailand.org

สงวนลิขสิทธิ์ © 2564 โดย

สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (องค์การมหาชน)

พิมพ์ครั้งที่ 1: ธันวาคม 2564

อนุญาตให้นำเนื้อหาในเอกสารนี้ไปใช้เผยแพร่ โดยมีให้ผลิตซ้ำเพื่อวัตถุประสงค์ทางการค้า

รวมถึงให้อ้างอิงแหล่งที่มาจากสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย

พิมพ์ที่: กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย

คู่มือสำหรับการจ้างงาน
ผู้ต้องขัง ผู้พักโทษ และผู้พ้นโทษ
เพื่อการกลับคืนสู่สังคม

สารบัญ

1. บทสรุปผู้บริหาร	1
2. เหตุผลในการจ้างงานผู้ต้องจ้าง ผู้พักโทษ และผู้พ้นโทษ	2
3. สถานการณ์ปัจจุบันในประเทศไทย	3
4. ข้อเสนอแนะสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่างๆ	6
4.1 การจ้างงานผู้ต้องจ้างระหว่างอยู่ในเรือนจำ	6
4.2 การจ้างงานผู้พักโทษ	8
4.3 การจ้างงานผู้พ้นโทษ	12
4.4 การสนับสนุนผู้พ้นโทษให้เป็นผู้ประกอบการ	15
5. ข้อดีและข้อจำกัดของการจ้างงานรูปแบบต่าง ๆ	17

1. บทสรุปผู้บริหาร

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานนับเป็นหนึ่งในข้อจำกัดที่ภาคอุตสาหกรรมของประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงสถานการณ์ระบาดของ COVID-19 ที่ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจที่จำเป็นต้องใช้แรงงานจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมอาหาร หรือภาคการบริการ เป็นต้น ข้อมูลจากหอการค้าไทยเปิดเผยว่า ในเดือนพฤษภาคม 2564 ภาคอุตสาหกรรมขาดแคลนแรงงานกว่า 500,000 คน และเพิ่มขึ้นร้อยละ 10-20 ในเดือนกรกฎาคม 2564¹ เนื่องจากในช่วงต้นปี 2564 แรงงานต่างด้าวจากพม่า กัมพูชา และลาวได้เดินทางกลับไปยังประเทศของตนเพื่อต่อวีซ่าหรือใบอนุญาตทำงานที่หมดอายุเฉลี่ยเดือนละ 90,000 - 100,000 คน และไม่สามารถเดินทางกลับมายังประเทศไทยได้เนื่องจากภาครัฐทำการปิดชายแดนเพื่อควบคุมโรคระบาด²

อย่างไรก็ตาม การจ้างงานแรงงานไทยเพื่อทดแทนแรงงานต่างด้าวยังคงไม่เพียงพอต่อจำนวนที่ขาดแคลน ผลสำรวจในเดือนพฤษภาคม 2564 เปิดเผยว่ามีแรงงานไทยวุฒิการศึกษาระดับประถมศึกษา - มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นทะเบียนทางบนเว็บไซต์ของกรมการจัดหางานเพียง 112,759 คนเท่านั้น³ และนอกจากนี้ คนไทยจำนวนมากก็ยังเลือกที่จะไม่ประกอบอาชีพที่ต้องใช้แรงงานอีกด้วย

อีกทางเลือกหนึ่งสำหรับผู้ประกอบการที่จะช่วยลดช่องว่างของข้อจำกัดดังกล่าวคือ การจ้างงานผู้ต้องขัง ผู้พักโทษ หรือผู้พ้นโทษ เพราะไม่เพียงแต่จะสามารถลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการดำเนินการจ้างงานแรงงานต่างด้าวแล้ว ผู้ประกอบการยังสามารถรับผลประโยชน์ทางภาษีในกรณีที่จ้างงานผู้พักโทษหรือผู้พ้นโทษภายใน 3 ปีแรกหลังพ้นโทษ⁴ นอกจากนี้ ยังมีข้อมูลที่สามารถยืนยันได้ว่าผู้พ้นโทษที่มีอาชีพมั่นคงและมีรายได้ประจําวันมีโอกาสน้อยกว่าในการก่อคดีซ้ำ⁵ ดังนั้น การให้โอกาสแก่ผู้พ้นโทษในการประกอบอาชีพจึงนับว่าเป็นอีกหนึ่งทางเลือกที่ช่วยคืนประโยชน์ให้กับสังคมในการช่วยลดอัตราการกระทำผิดซ้ำและช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยขึ้นสำหรับทุกคนในสังคมได้อีกด้วย

คู่มือฉบับนี้พัฒนาขึ้นจากการรวบรวมข้อมูลทฤษฎีและการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งหวังจะช่วยแนะนำแนวทางสำหรับผู้ประกอบการที่สนใจจ้างงานผู้ต้องขัง ผู้พักโทษ หรือผู้พ้นโทษเพื่อให้ตอบโจทย์ข้อจำกัดดังกล่าวไว้เบื้องต้น โดยคู่มือได้แบ่งเนื้อหาออกเป็นการทำงาน 4 รูปแบบ ได้แก่ 1. การจ้างงานผู้ต้องขังระหว่างอยู่ในเรือนจำ 2. การจ้างงานผู้พักโทษ 3. การจ้างงานผู้พ้นโทษ และ 4. การสนับสนุนผู้พ้นโทษให้เป็นผู้ประกอบการ ในส่วนของรายละเอียดประโยชน์ที่จะได้รับ และข้อท้าทายของผู้ประกอบการในการจ้างงานแต่ละรูปแบบนั้น ได้มีการอธิบายเพิ่มเติมผ่านกรณีศึกษาของผู้ประกอบการในประเทศไทยที่มีประสบการณ์จ้างงานกลุ่มคนเหล่านี้จริง

1. ประชาชาติธุรกิจ. (2564). โรงงานต้องแรงงานขาด 5 แสนคน ไม่รับออร์เดอร์เพิ่มกระทบส่งออก. สืบค้น 16 ตุลาคม 2564. จาก <https://www.prachachat.net/economy/news-719373>

2. ประชาชาติธุรกิจ. (2564). วิกฤตแรงงานขาด 5 แสนคน "อุตสาหกรรม-บริการ" อ่วมซ้ำพิษโควิด. สืบค้น 20 ตุลาคม 2564. จาก <https://www.prachachat.net/economy/news-666758>

3. กรุงเทพธุรกิจ. (2564). "กระทรวงแรงงาน" เตรียม "แรงงานไทย" ทดแทน "แรงงานต่างด้าว" ขาดแคลน. สืบค้น 20 ตุลาคม 2564. จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/960880>

4. กรมสรรพากร. (2564). พระราชกฤษฎีกาออกตามความในประมวลรัษฎากร ว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 726) พ.ศ.2564 (การยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล กรณีการจ้างแรงงานผู้พ้นโทษ). สืบค้น 11 ธันวาคม 2564. จาก https://www.rd.go.th/fileadmin/user_upload/kamor/newlaw/dc726.pdf

5. BROOKINGS. (2564). A better path forward for criminal justice: Training and employment for correctional populations. สืบค้น 20 พฤศจิกายน 2564. จาก <https://www.brookings.edu/research/a-better-path-forward-for-criminal-justice-training-and-employment-for-correctional-populations/>

2. เหตุผลในการจ้างงานผู้ต้องขัง ผู้พักโทษ หรือผู้พ้นโทษ

ประโยชน์จากการจ้างงานผู้ต้องขัง ผู้พักโทษ หรือผู้พ้นโทษสามารถแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

2.1 ประหยัดค่าใช้จ่าย

แม้การจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อทดแทนแรงงานไทยจะช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ อย่างไรก็ตาม การจ้างแรงงานต่างด้าวยังต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าการจ้างแรงงานไทย ไม่ว่าจะเป็นค่าธรรมเนียมในการขอรับใบอนุญาตทำงาน การต่ออายุใบอนุญาตทำงาน ฯลฯ ซึ่งขึ้นอยู่กับนโยบายของแต่ละองค์กรว่าจะสนับสนุนค่าใช้จ่ายดังกล่าวให้กับแรงงานต่างด้าวหรือไม่ นอกจากนี้ ยังมีค่าเสียเวลาจากการที่ผู้ประกอบการจะต้องดำเนินการแจ้งรับแรงงานต่างด้าวเมื่อรับเข้าทำงานหรือเลิกจ้างอีกด้วย การจ้างผู้ต้องขัง ผู้พักโทษ หรือผู้พ้นโทษซึ่งเป็นคนไทยจะช่วยลดค่าใช้จ่ายและเวลาในการดำเนินการดังกล่าวให้กับผู้ประกอบการได้

2.2 ผลประโยชน์ด้านภาษี (สำหรับการจ้างงานผู้พักโทษหรือผู้พ้นโทษ)

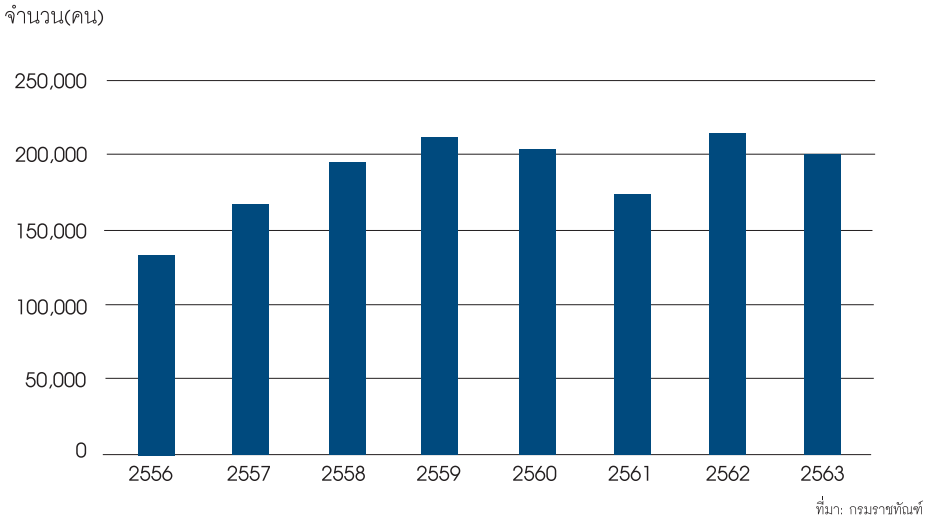
ผู้ประกอบการที่จ้างงานผู้พักโทษหรือผู้พ้นโทษ (ในกรณีของผู้พ้นโทษ จะต้องได้รับการปล่อยตัวออกจากเรือนจำ เป็นระยะเวลาไม่เกิน 3 ปี) จะได้รับยกเว้นภาษีเป็นจำนวนร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่ายในการจ้างงานในส่วนที่ไม่เกิน 15,000 บาท/คน/ต่อเดือนในรอบระยะเวลาระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2564⁶ (สำหรับปีต่อ ๆ ไปนั้น กรมสรรพากรอยู่ระหว่างการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และจะประกาศข้อมูลให้ทราบอีกครั้ง)

2.3 แก้ปัญหาอัตราการลาออกสูงของพนักงาน (สำหรับการจ้างงานผู้ต้องขังหรือผู้พักโทษ)

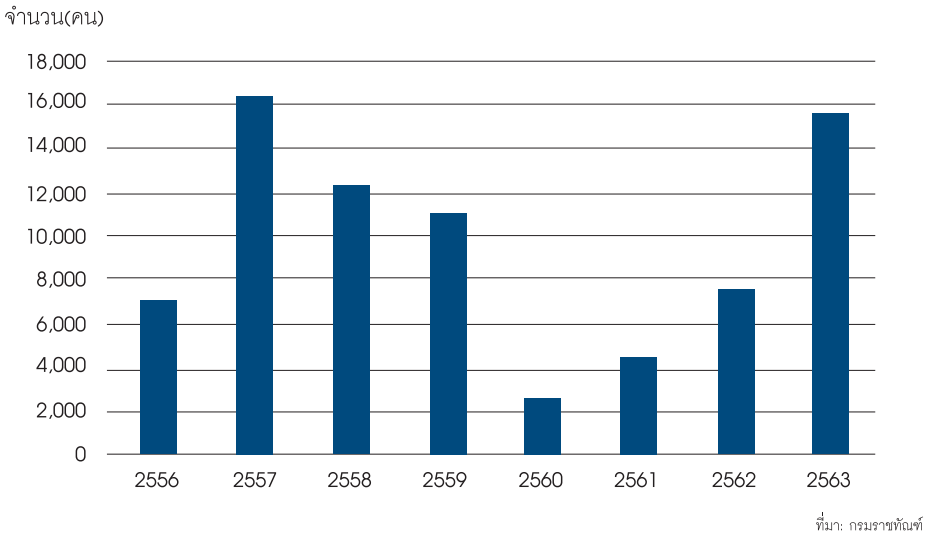
การจ้างงานผู้ต้องขังหรือผู้พักโทษช่วยแก้ปัญหาอัตราการลาออกสูง ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียทั้งในเรื่องของเวลาในการดำเนินการ และการสอนองค์ความรู้ให้กับพนักงานใหม่ทุกครั้งที่มีการจ้างงาน เนื่องจากผู้ประกอบการได้วางแผนร่วมกับกรมราชทัณฑ์ในเบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนผู้ต้องขังหรือผู้พักโทษที่ต้องการจ้างงาน ดังนั้น ผู้ต้องขังหรือผู้พักโทษที่สมัครเข้าทำงานแล้วจึงต้องทำงานจนครบระยะเวลาตามแผนที่วางไว้ ซึ่งการมีพนักงานทำงานครบจำนวนตามเป้าหมายที่ตั้งไว้จะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถวางแผนงานภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม

3. สถานการณ์ปัจจุบันในประเทศไทย

ผู้ต้องขังได้รับการปล่อยตัว (ไม่รวมพักการลงโทษ)⁷



ผู้ต้องขังได้รับการพักการลงโทษ⁷



7. กรมราชทัณฑ์. (2564). สถิติผู้ต้องขังทั้งหมดที่ปล่อยตัว รายปี. สืบค้น 10 พฤศจิกายน 2564. จาก http://www.correct.go.th/rt103pdf/report_dist_year.php

3. สถานการณ์ปัจจุบันในประเทศไทย

จากข้อมูลข้างต้น ในปีล่าสุดมีผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัวและพักการลงโทษประมาณ 200,000 คน และ 16,000 คน ตามลำดับ⁸ สำหรับผู้ต้องขังที่ยังต้องโทษอยู่ในเรือนจำนั้น กรมราชทัณฑ์และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้จัดอบรมทักษะวิชาชีพเพิ่มเติมสำหรับงานในลักษณะของการทำงานในโรงงาน งานบริการ ฝึกวิชาชีพอิสระ/ระยะสั้น และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพด้านอุตสาหกรรมให้กับผู้ต้องขังขณะอยู่ในเรือนจำ จากข้อมูลล่าสุดระบุว่า มีจำนวนผู้ต้องขังเข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ดังนี้

จำนวนผู้ต้องขังที่เข้ารับการฝึกอบรมประจำปี (คน)

	ระบบโรงงาน		งานบริการ		ฝึกอาชีพอิสระ/ระยะสั้น		การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
ศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำ (CARE) (ข้อมูลจากปี 2563) ⁹	33,201	6,221	2,944	523	302	1,723	9,559	257	48,164
กรมราชทัณฑ์ (ข้อมูลจากปี 2563) ¹⁰	91,940	31,994	9,559	17,156	9,347	4,723	1,547	219	166,485

- ระบบโรงงาน ได้แก่ ช่างไม้ ช่างสี ช่างปูน ช่างจักสาน งานสิ่งประดิษฐ์
- งานบริการ ได้แก่ นวด เสริมสวย คาร์แคร์ กาแฟ เครื่องดื่มและเบเกอรี่ ครัวอาหาร
- ฝึกอาชีพอิสระ/ระยะสั้น ได้แก่ ช่างคอมพิวเตอร์ ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า เซฟ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ช่างประปา ช่างขนมและเบเกอรี่ บาริสต้า
- การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน ได้แก่ การนวดแผนไทย ช่างไม้ ช่างกระเบื้อง ช่างก่ออิฐ ช่างไฟฟ้า ช่างเชื่อมท่อระบายน้ำ ช่างสี ช่างซ่อมรถยนต์ ช่อมคอมพิวเตอร์ และมุ่งหลังคาเท่านั้นที่มีการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน

8. กรมราชทัณฑ์. (2564). สถิติผู้ต้องขังที่ปล่อยตัว รายปี. สืบค้น 10 พฤศจิกายน 2564, จาก http://www.correct.go.th/r1103pdf/report_dist_year.php

9. กรมราชทัณฑ์. (2561). ศูนย์ประสานงานส่งเสริมและมีงานทำ (CARE: Center for Assistance to Reintegration and Employment) กลุ่มงานสวัสดิการและสงเคราะห์ผู้ต้องขัง กองพัฒนาพฤตินิสัย. สืบค้น 1 พฤศจิกายน 2564, จาก <http://www.correct.go.th/care/care/Workinformation/Workinformation.html>

10. กรมราชทัณฑ์. (2563). สถิติผู้ต้องขัง ข้อมูลการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง. สืบค้น 1 พฤศจิกายน 2564, จาก

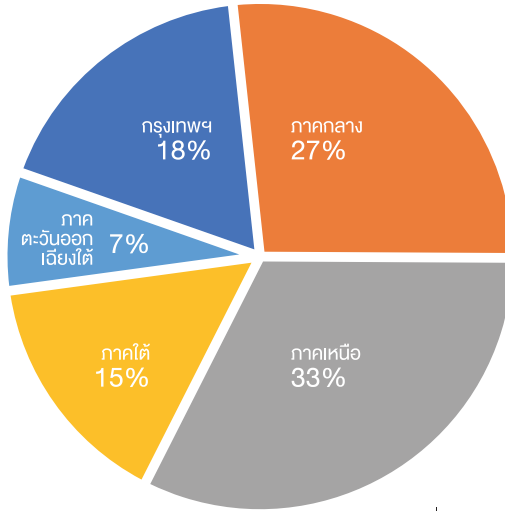
http://br.correct.go.th/sprn_stat/stat_c7_report.php?choice=year&year_list=2020+&month_list=&data=%20%20%20%20 ประจำปีงบประมาณ+2563,

http://br.correct.go.th/sprn_stat/stat_c8_report.php?choice=year&month_list=&year_list=2020+&data=%20%20%20%20%20 ประจำปีงบประมาณ+2563

3. สถานการณ์ปัจจุบันในประเทศไทย

ผู้ต้องขังที่ได้รับการฝึกอบรมโดยกรมราชทัณฑ์ในปี 2563 สามารถแบ่งตามภูมิภาคได้ดังนี้¹¹

ผู้ต้องขังที่ได้รับการฝึกอบรมโดยกรมราชทัณฑ์ในปี 2563
(แบ่งตามภูมิภาค)



ที่มา: กรมราชทัณฑ์

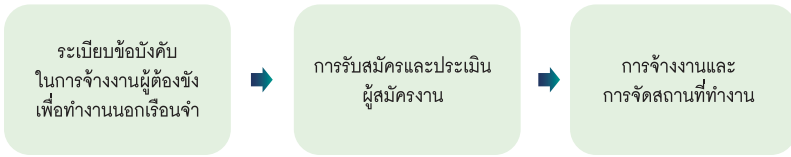
11. เฟิ่งอ่าง เชนเจอร์รด์ที่ 10

4. ข้อแนะนำสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.1 การจ้างงานผู้ต้องขังระหว่างอยู่ในเรือนจำ

การจ้างงานผู้ต้องขังเหมาะกับธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมที่ต้องใช้แรงงานจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมการผลิต อุตสาหกรรมอาหาร หรือ call center เป็นต้น ซึ่งผู้ประกอบการสามารถจ้างงานผู้ต้องขังออกไปทำงานที่โรงงานของตนเองได้ อย่างไรก็ตาม ระเบียบของกรมราชทัณฑ์กำหนดว่าผู้ประกอบการควรจ้างงานผู้ต้องขังอย่างน้อย 10 คน เนื่องจากผู้คุมที่ดูแลผู้ต้องขังขณะที่ออกไปทำงานนอกเรือนจำจะดูแลผู้ต้องขังในอัตราส่วน 1 ต่อ 10 คน โดยกรมราชทัณฑ์จะสนับสนุนจัดหาผู้ต้องขังที่สนใจเข้าทำงานกับองค์กรตามจำนวนที่ต้องการตามระยะเวลาที่ได้ตกลงร่วมกัน

ขั้นตอนการจ้างงานผู้ต้องขังสามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้



4.1.1 ระเบียบข้อบังคับในการจ้างงานผู้ต้องขังเพื่อทำงานนอกเรือนจำ

ในเบื้องต้น ผู้ประกอบการควรศึกษาเกี่ยวกับระเบียบของกรมราชทัณฑ์ในการนำผู้ต้องขังออกนอกเรือนจำเพื่อไปทำงานในสถานประกอบการของตนเอง โดยระเบียบที่สำคัญ ได้แก่

- ผู้ต้องขังได้รับอนุญาตให้ออกนอกเรือนจำได้ระหว่าง 7:00 - 18:00 น. ภายใต้การดูแลของผู้คุม โดยจะต้องกลับถึงเรือนจำภายใน 19:00 น.
- เรือนจำจะเป็นฝ่ายกำหนดชั่วโมงการทำงานของผู้ต้องขัง
- อัตราส่วนของผู้คุมในการดูแลผู้ต้องขังนอกเรือนจำ คือ 1 ต่อ 10
- ผู้ต้องขังจำเป็นจะต้องทำงานอยู่ในพื้นที่เดียวกัน เพื่อให้สะดวกต่อการดูแลของผู้คุม
- ผู้ต้องขังไม่สามารถใช้เครื่องมือสื่อสารใด ๆ

4.1.2 การรับสมัครและประเมินผู้สมัครงาน

ผู้ต้องขังที่สนใจสมัครเข้าทำงานนอกเรือนจำจะได้รับการคัดเลือกโดยเรือนจำ และจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- จะต้องเป็นผู้ต้องขังที่ไม่เคยกระทำความผิดซ้ำ
- ต้องโทษด้วยคดีที่ไม่ร้ายแรง ยกเว้นคดีที่เกี่ยวกับยาเสพติด
- ได้รับกำหนดโทษไม่เกิน 3 ปี
- ได้รับโทษในเรือนจำมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของกำหนดโทษ
- มีผู้ค้ำประกันสำหรับการออกไปทำงานนอกเรือนจำ
- ผู้ต้องขังไม่สามารถใช้เครื่องมือสื่อสารใด ๆ

เนื่องจากกรมราชทัณฑ์ไม่มีการจัดเก็บประวัติการทำงานหรือประวัติการศึกษาของผู้ต้องขังในรูปแบบที่พร้อมใช้งาน ดังนั้นผู้ประกอบการควรเริ่มต้นขั้นตอนการพูดคุยกับผู้ต้องขังโดยตรงเพื่อสอบถามประวัติและสามารถออกแบบงานให้เหมาะสมกับทักษะของผู้ต้องขังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.1.3 การจ้างงานและการจัดสถานที่ทำงาน

4.1.3.1 ก่อนการจ้างงาน

ทีมผู้บริหารควรหารือกันภายในเพื่อลงมติเห็นชอบการจ้างงานผู้ต้องขัง และควรประสานงานกับเรือนจำ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในเบื้องต้นเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ ซึ่งจะช่วยให้ทางเรือนจำเข้าใจ เป้าหมายและวิธีการทำงานขององค์กร รวมถึงความสามารถขององค์กรในการรับผู้ต้องขังเข้าทำงาน นอกจากนี้ องค์กรควรทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ระหว่างผู้ประกอบการและกรมราชทัณฑ์ เพื่อระบุนัดขอมเขตการทำงานและการสนับสนุนจากแต่ละฝ่าย

4.1.3.2 การปฐมนิเทศสำหรับผู้ต้องขังและพนักงานขององค์กร

องค์กรควรจัดการปฐมนิเทศให้กับผู้ต้องขังที่จะเข้ามาทำงานเพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบขององค์กร มาตรการความปลอดภัย และขอบเขตหน้าที่ในการทำงาน นอกจากนี้ พนักงานทั่วไปขององค์กรก็ควรได้ทราบถึงเหตุผลในการจ้างงานผู้ต้องขัง ระเบียบของเรือนจำ รวมถึงบทบาทของตนเองในการสนับสนุนการทำงานของผู้ต้องขัง เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน

4.1.3.3 กรณีฉุกเฉิน

หากผู้ต้องขังเกิดการบาดเจ็บระหว่างทำงาน ผู้คุมที่ประจำอยู่ที่สถานที่ทำงานจะนำส่งผู้ต้องขังไปยังโรงพยาบาล และเรือนจำจะส่งผู้คุมจากเรือนจำมาประจำที่สถานที่ทำงานเพื่อดูแลผู้ต้องขังรายอื่น ในกรณีที่ผู้คุมประจำอยู่ที่สถานที่ทำงานมากกว่า 1 คน ผู้คุมที่เหลือจะเป็นผู้ดูแลผู้ต้องขังรายอื่นต่อไป

4.1.4 กรณีศึกษา

4.1.4.1 บริษัท ริทาล บิซิเนส โซลูชันส์ จำกัด (RBS)

RBS ผลิตและออกแบบชิ้นวางของทุกประเภท ในปี 2561 RBS ได้ประสานงานกับเรือนจำกลางสมุทรปราการเพื่อทำการจ้างงานผู้ต้องขังทำงานในโรงงาน โดยเริ่มจากจำนวน 20 คนในปี 2561 และเพิ่มจำนวนเป็น 40 คนในปี 2562

RBS ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ต้องขังและพนักงานอื่น โดยพยายามให้สิทธิต่างๆ กับผู้ต้องขังใกล้เคียงกับพนักงานทั่วไปให้มากที่สุด ตัวอย่างเช่น การสนับสนุนชุดทำงาน อาหารกลางวัน ประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น ยกเว้นแต่กฎระเบียบต่างๆ จากกรมราชทัณฑ์ที่บริษัทยังคงต้องปฏิบัติตาม และเมื่อผู้ต้องขังที่เคยทำงานด้วยพันธะแล้ว RBS ยังเปิดโอกาสให้ผู้ต้องขังกลุ่มดังกล่าวสามารถสมัครเข้าทำงานในบริษัทอีกครั้ง นอกจากนี้ RBS ยังมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาศักยภาพให้กับผู้ต้องขัง โดยผู้ต้องขังทุกคนจะมีที่ปรึกษาที่ช่วยฝึกฝนทักษะและติดตามผลงาน และยังได้รับการสนับสนุนเรื่องการวางแผนพัฒนาทักษะ รวมทั้งยังได้รับอนุญาตให้ย้ายไปยังสถานที่ทำงานที่ต่างกันเพื่อเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ

เมื่อเปรียบเทียบผลการทำงานระหว่างผู้ต้องขังและพนักงานทั่วไป ผลปรากฏว่าผู้ต้องขังสามารถผลิตชิ้นงาน ได้จำนวนมากกว่าพนักงานทั่วไปกว่า ร้อยละ 40 ในบางกระบวนการ

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

ข้อจำกัดและแนวทางแก้ไข

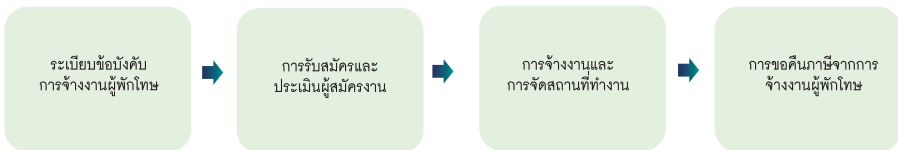
- เรือบินแต่ละแห่งมีแนวปฏิบัติในการจ้างงานผู้ต้องขังที่แตกต่างกันไป RBS จึงทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับเรือนจำสมุทรปราการเพื่อตกลงแนวการดำเนินงานทั้งกระบวนการตั้งแต่เริ่มต้น เพื่อให้การทำงานของผู้ต้องขังเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในขณะที่ยังทำตามข้อบังคับของกรมราชทัณฑ์
- เนื่องจากกรมราชทัณฑ์ไม่ได้จัดเก็บประวัติการทำงานหรือประวัติการศึกษาของผู้ต้องขัง RBS จึงทำการสัมภาษณ์ผู้ต้องขังที่สมัครเข้าทำงาน เพื่อให้ทราบถึงทักษะและสามารถออกแบบงานที่เหมาะสมกับผู้ต้องขังแต่ละคนได้



4.2 การจ้างงานผู้พักโทษ¹²

สำหรับผู้ประกอบการที่ต้องการลดปัญหาอัตราการลาออกสูงของพนักงานซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อแผนงานที่วางไว้ การจ้างงานผู้พักโทษอาจเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่ช่วยลดข้อจำกัดดังกล่าวได้ เนื่องจากผู้ประกอบการสามารถวางแผนและทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับกรมราชทัณฑ์เบื้องต้นในส่วนของจำนวนผู้พักโทษที่ต้องการจ้างงาน และยังสามารถวางแผนงานให้ตรงกับระยะเวลาคุมประพฤติของผู้พักโทษแต่ละคน ผู้พักโทษจำเป็นจะต้องทำงานกับบริษัทจนกว่าจะครบกำหนดระยะเวลาคุมประพฤติ โดยไม่มีกำหนดจำนวนขั้นต่ำของผู้พักโทษในการจ้างงาน นอกจากนี้ ผู้ประกอบการยังมีสิทธิรับประโยชน์ทางภาษีจากการจ้างงานผู้พักโทษอีกด้วย

ขั้นตอนการจ้างงานผู้พักโทษสามารถแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้



12. กรมราชทัณฑ์. (2564). การพักการลงโทษ. สืบค้น 17 พฤศจิกายน 2564. จาก <http://www.correct.go.th/popnobj/menu2/m25.html>

4. ข้อแนะนำสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.2.1 ระเบียบข้อบังคับการจ้างงานผู้พักโทษ

แม้ว่าผู้พักโทษจะได้รับอนุญาตออกจากเรือนจำ แต่ยังคงจำเป็นต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขการคุมประพฤติ ผู้ประกอบการจึงควรทำการศึกษาเบื้องต้นเพื่อให้สามารถวางแผนงานได้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าวได้ ซึ่งเงื่อนไขหลักของกรมคุมประพฤติที่ผู้พักโทษต้องปฏิบัติตามมีดังนี้

- จะต้องใส่อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ติดตามตัว (EM) จนกว่าจะพ้นโทษ (หากเหลือโทษเกินกว่า 1 เดือน)
- จะต้องพักอาศัยอยู่กับผู้รับอุปการะตามสถานที่ที่แจ้งไว้
- จะต้องกลับเข้าที่พักที่แจ้งไว้ระหว่างเวลา 22:00 - 6:00 น.
- ห้ามออกนอกเขตพื้นที่ที่กำหนด
- ห้ามเยี่ยมเยียนและติดต่อนักโทษอื่นที่ไม่ใช่ญาติ ซึ่งกำลังต้องโทษอยู่
- จะต้องไปรายงานตัวกับกรมคุมประพฤติเดือนละ 1 ครั้งจนกว่าจะพ้นโทษ
- จะต้องทำงานในสถานประกอบการที่มีการทำข้อตกลงระหว่างกรมราชทัณฑ์และผู้ประกอบการจนกว่าจะพ้นการคุมประพฤติ แต่หากย้ายหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานให้ยื่นคำร้องต่อพนักงานคุมประพฤติ และต้องได้รับอนุญาตก่อน ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรมคุมประพฤติกำหนด

4.2.2 การรับสมัครและประเมินผู้สมัครงาน

ผู้พักโทษที่สามารถสมัครเข้าทำงานจะต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- เป็นนักโทษเด็ดขาดชั้นกลางขึ้นไป
- ไม่ต้องโทษในคดีร้ายแรง ได้แก่ คดีเกี่ยวกับพระมหากษัตริย์ ก่อการร้าย วางระเบิด ล้วงระเบิดทางเพศ กระทำฆ่าเรา ฉ้อโกง ค้ายาเสพติดระหว่างประเทศ เป็นต้น
- เหลือโทษจำคุกระหว่าง 1 ถึง 7 ปี
- ต้องโทษจำคุกครั้งแรก หรือกระทำความผิดซ้ำไม่เกิน 2 ครั้ง
- ต้องโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของกำหนดโทษ หรือไม่น้อยกว่า 6 เดือน แล้วแต่อย่างใดจะมากกว่า หรือไม่น้อยกว่า 10 ปี ในกรณีที่ต้องโทษจำคุกตลอดชีวิตที่มีการเปลี่ยนเป็นโทษจำคุกมีกำหนดเวลา
- มีความสมัครใจเข้าร่วมโครงการ มีสุขภาพแข็งแรง และอายุไม่เกิน 53 ปี
- จะต้องได้รับความยินยอมจากผู้อุปการะที่ได้แจ้งไว้ให้เข้าทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งอาจเป็นสมาชิกในครอบครัวหรือผู้ประกอบกร และพักอาศัยอยู่ในสถานที่ที่ผู้ประกอบการจัดหา ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กรมคุมประพฤติกำหนด
- ผ่านการอบรมในศูนย์เตรียมความพร้อมด้านฝึกทักษะการทำงานในภาคอุตสาหกรรม ตามที่กองพัฒนาพฤตินิสัยกำหนด

สำหรับการคัดเลือกผู้พักโทษเข้าทำงานนั้น ผู้ประกอบการสามารถแจ้งกรมราชทัณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติหรือทักษะของผู้พักโทษที่ต้องการจ้างงาน หลังจากนั้น กรมราชทัณฑ์จะคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติตรงกับเกณฑ์ และส่งประวัติย่อให้ผู้ประกอบการเพื่อพิจารณา ซึ่งผู้ประกอบการสามารถสัมภาษณ์ผู้สมัครแต่ละคนที่กรมราชทัณฑ์ได้คัดกรองมาให้เบื้องต้นเพื่อคัดเลือกผู้พักโทษที่เหมาะสมที่สุดได้

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.2.3 การจ้างงานและจัดสถานที่ทำงาน

4.2.3.1 ก่อนการจ้างงาน

ผู้ประกอบการที่สนใจจ้างงานผู้พักโทษจะต้องทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับกรมราชทัณฑ์ก่อนการจ้างงานเพื่อตกลงเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้าง เช่น จำนวนผู้พักโทษที่ต้องการจ้าง จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนวันลา การจัดหาที่พัก เป็นต้น ในปัจจุบัน มีเพียงเรือนจำกลางสมุทรปราการที่เป็นพื้นที่นำร่องแห่งแรกในการส่งผู้พักโทษออกไปทำงานที่บริษัทเอกชน อย่างไรก็ตาม ยังมีพื้นที่เป้าหมายในอีก 3 จังหวัด ได้แก่ สมุทรสาคร ฉะเชิงเทรา และระยอง ที่กำลังวางแผนดำเนินการโมเดลดังกล่าวเช่นกัน

4.2.3.2 การปฐมนิเทศสำหรับผู้พักโทษและพนักงานขององค์กร

โดยทั่วไปแล้ว องค์กรจะปฏิบัติต่อผู้พักโทษเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป โดยไม่ได้มีกฎระเบียบพิเศษนอกจากเงื่อนไขของกรมคุมประพฤติที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรแนะนำกฎระเบียบและมาตรการความปลอดภัยขององค์กรให้กับผู้พักโทษเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป นอกจากนี้ องค์กรยังสามารถจัดพื้นที่ให้ผู้พักโทษทำงานร่วมกับพนักงานอื่นๆ ได้เพื่อความสะดวก อย่างไรก็ตาม พนักงานขององค์กรก็ควรจะได้ทราบถึงเหตุผลในการจ้างงานผู้พักโทษด้วยเช่นกัน เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและลดโอกาสที่จะเกิดอคติต่อผู้พักโทษ

4.2.3.3 ค่าแรงและสวัสดิการ

เนื่องจากผู้พักโทษที่เข้าทำงานกับองค์กรมีสถานะเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป จึงควรได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน และได้รับสวัสดิการอื่นๆ เช่นเดียวกับที่พนักงานขององค์กรได้รับ สำหรับที่พัก องค์กรอาจจัดหาที่พักให้กับผู้พักโทษเพื่อความสะดวกในการเดินทาง ซึ่งนโยบายการสนับสนุนค่าที่พักนั้นขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กร

4.2.3.4 กรณีฉุกเฉิน

ในกรณีที่ผู้พักโทษทำผิดกฎระเบียบของกรมคุมประพฤติหรือกระทำผิดซ้ำ ผู้พักโทษจะถูกพิจารณาและส่งตัวกลับเข้าไปอยู่ในเรือนจำอีกครั้ง ซึ่งการตรวจสอบนี้ก็ยังสามารถทำได้อย่างสะดวกเนื่องจากผู้พักโทษจำเป็นต้องใส่กำไล EM อยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ กรมคุมประพฤติจะสุ่มตรวจสถานประกอบการทุกเดือนเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับองค์กร

หากผู้พักโทษได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ผู้พักโทษควรได้รับสิทธิคุ้มครองเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไปหรือใช้สิทธิประกันสังคมในการรักษา

4.2.4 การขอคืนภาษีจากการจ้างงานผู้พักโทษ

ผู้ประกอบการจะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ 50 ของรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงานผู้พักโทษเฉพาะส่วนที่ไม่เกิน 15,000 บาท/คน/เดือน ในกรณีที่จ้างงานนักโทษที่มีหนังสือสำคัญพักการลงโทษกรณีปกติ หนังสือสำคัญพักการลงโทษกรณีมีเหตุพิเศษ โดยบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสามารถยื่นแบบแสดงรายการภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายตามมาตรา 59 ผ่านอินเทอร์เน็ตภายในกำหนดเวลาดังแต่เดือนที่รับผู้พักโทษเข้าทำงาน จนถึงเดือนสุดท้ายของรอบระยะเวลาระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2564¹³

13. อ้างแล้ว เชิงบรรณที่ 4

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.2.5 กรณีศึกษา

4.2.5.1 บริษัท ทีดับบลิว ไอ จำกัด (T.W.I.)

T.W.I. ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติกขึ้นรูป แก้วกระดาษ และแก้วพลาสติกมากกว่า 25 ปี ปัจจุบันมีพนักงานรวมทั้งสิ้น 120 คน ในเดือนตุลาคม 2564 บริษัทได้ประสานงานไปยังเรือนจำกลางสมุทรปราการเพื่อจ้างงานผู้พักโทษจำนวน 2 รุ่น รวม 19 คน แบ่งเป็นผู้พักโทษชาย 10 คนซึ่งรับผิดชอบในส่วนช่างฝึกหัด และผู้พักโทษหญิง 9 คนในตำแหน่งผลิตสินค้า

เหตุผลหลักขององค์กรในการจ้างงานผู้พักโทษคือ เพื่อทดแทนการขาดแคลนแรงงานไทยและต่างด้าว รวมทั้งลดปัญหาอัตราการลาออกสูง ซึ่งองค์กรกำลังประสบปัญหาจากการที่แรงงานมักลาออกพร้อมกันหลายอัตรา นอกจากนี้ T.W.I. ยังต้องการให้โอกาสผู้พักโทษในการประกอบอาชีพที่มั่นคงเพื่อที่จะไม่กลับไปกระทำผิดซ้ำ

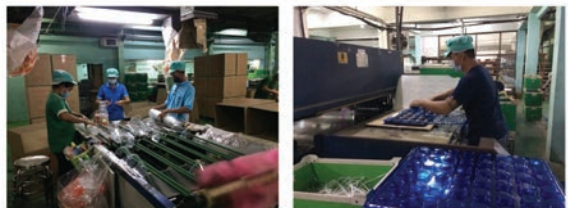
ในการคัดเลือกผู้พักโทษเข้าทำงาน หลังจากที่กรมราชทัณฑ์ได้คัดเลือกผู้ที่มีทักษะตรงกับที่ T.W.I. ต้องการในเมืองต้นแล้ว หัวหน้าฝ่ายบุคคลจึงได้สัมภาษณ์ผู้พักโทษทุกคนอีกครั้งผ่านโปรแกรม Zoom เพื่อประเมินบุคลิกภาพและเลือกบุคคลที่เหมาะสมในการเข้าทำงาน โดย T.W.I. ทำสัญญาจ้างผู้พักโทษในรูปแบบกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งจะเป็นระยะเวลาของการคุมประพฤติตามโทษที่เหลืออยู่ของแต่ละคน หากผู้พักโทษทำงานจนครบระยะเวลาที่กำหนดและต้องการทำงานต่อกับบริษัท ก็จะเปลี่ยนสัญญาจ้างเป็นแบบไม่กำหนดเวลาเช่นเดียวกับพนักงานประจำทั่วไป

ฝ่ายบุคคลได้พูดคุยกับพนักงานทั่วไปถึงเหตุผลในการจ้างงานผู้พักโทษ และแนะนำวิธีที่เหมาะสมในการปฏิบัติต่อผู้พักโทษ เช่น ไม่ควรสอบถามถึงคดีที่ได้รับโทษ และยังรณรงค์ให้พนักงานเรียกกลุ่มผู้พักโทษว่า “น้องกลุ่ม MOU” เพื่อเลี่ยงคำที่อาจก่อให้เกิดความอคติได้ นอกจากนี้ ยังได้แนะนำให้พนักงานเก่าสอนงานให้กับผู้พักโทษเพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกัน

ข้อสังเกตที่พบคือ ผู้พักโทษมีระเบียบวินัยและขยันมากกว่าพนักงานทั่วไป จึงทำงานได้ผลผลิตมากกว่า ผู้บริหารจึงตัดสินใจจ้างงานผู้พักโทษต่อในรุ่นที่ 2 และวางแผนที่จะจ้างงานเพิ่มขึ้นในอนาคต ซึ่ง T.W.I. ไม่ได้มีความกังวลเรื่องการกระทำผิดซ้ำของผู้พักโทษมากนักเนื่องจากกรมคุมประพฤติจะคอยสุ่มตรวจเพื่อรักษาความปลอดภัยอยู่เป็นประจำ

ข้อจำกัดและแนวทางแก้ไข

พนักงานบางคนยังคงมีทัศนคติเชิงลบต่อผู้พักโทษ ฝ่ายบุคคลจึงพยายามพูดคุยเพื่อสร้างความเข้าใจ และสนับสนุนให้ผู้พักโทษแสดงผลงานเพื่อเป็นการพิสูจน์ตัวเองให้กับผู้ร่วมงานคนอื่น

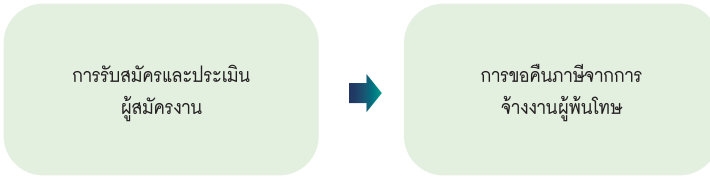


4. ข้อเสนอแนะสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.3 การจ้างงานผู้พิการ

การจ้างงานผู้พิการที่เหมาะสมกับธุรกิจ SME ที่ไม่ได้ต้องการจ้างงานพนักงานจำนวนมากในลักษณะกลุ่ม และไม่ต้องการทำบ้านที่กีดขวางความร่วมมือกับกรมราชทัณฑ์ในเบื้องต้น แต่ยังคงการสนับสนุนให้ผู้พิการได้มีโอกาสกลับสู่สังคมอีกครั้งหรือต้องการสิทธิประโยชน์ทางภาษี

ขั้นตอนการจ้างงานผู้พิการสามารถแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้



4.3.1 การรับสมัครและประเมินผู้สมัครงาน

องค์กรที่สนใจจ้างงานผู้พิการสามารถติดต่อหน่วยงานที่สนับสนุนการจ้างงานผู้พิการได้ดังนี้

- ศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำ (ศูนย์ CARE)
 - ตั้งอยู่ที่เรือนจำ 137 แห่งทั่วประเทศ ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานและช่วยเหลือผู้พิการให้มีงานทำ และสนับสนุนให้ผู้พินำความรู้จากกรอบรมวิชาชีพไปประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษ
 - ผู้ประกอบการที่สนใจจ้างงานผู้พิการสามารถกำหนดคุณสมบัติบุคคลที่จะรับเข้าทำงานได้ ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน ความเหมาะสมกับตำแหน่ง และลักษณะงาน โดยศูนย์ CARE ของแต่ละเรือนจำ จะประสานงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสถานประกอบการในพื้นที่ที่ยินดีรับผู้พิการเข้าทำงาน และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ต้องขัง และผู้พิการทราบ
 - ผู้ประกอบการที่สนใจจ้างงานผู้พิการสามารถติดต่อศูนย์ CARE ที่เรือนจำ 137 แห่งทั่ว ประเทศ หรือเว็บไซต์ <http://www.correct.go.th/care/care/title/เบอร์ศูนย์แคร์ทั่วประเทศฯ.pdf> เพื่อระบุตำแหน่งงานและรายละเอียดที่เกี่ยวข้อง เช่น คุณสมบัติ คำตอบแทน สวัสดิการ ช่องทางการติดต่อสมัครงาน เพื่อให้ศูนย์ CARE ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ต้องขังที่ใกล้พ้นโทษและผู้พิการทราบ และให้ผู้พิการที่สนใจสมัครงานติดต่อกลับ
- โอกาส
 - “โอกาส” เป็นธุรกิจเพื่อสังคมที่เป็นตัวกลางประสานงานให้ผู้ประกอบการสามารถจ้างงานผู้พิการที่มีทักษะตรงกับความต้องการ โดย “โอกาส” จะช่วยคัดกรองผู้พิการเบื้องต้น ทั้งในด้านทักษะการทำงานและทัศนคติเพื่อเพิ่มโอกาสในการจ้างงานอย่างยั่งยืน
 - ผู้ประกอบการที่สนใจจ้างงานผู้พิการสามารถติดต่อ “โอกาส” ได้ที่ Facebook page: OKASThailand
- สำนักงานจัดหางานจังหวัด
 - ผู้ประกอบการที่สนใจจ้างงานผู้พิการสามารถติดต่อสำนักงานจัดหางานประจำจังหวัดที่เว็บไซต์ <https://www.mol.go.th/งานจังหวัด>

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.3.2 การขอคืนภาษีจากการจ้างงานผู้พันไทย

ผู้ประกอบการจะได้รับยกเว้นภาษีเงินได้เป็นจำนวนร้อยละ 50 ของรายจ่ายที่จ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจ้างแรงงาน ผู้พันไทยเฉพาะส่วนที่ไม่เกิน 15,000 บาท/คน/เดือน ในกรณีที่จ้างงานผู้พันไทยที่ได้รับการปล่อยตัวออกจากเรือนจำ ในระยะเวลาไม่เกิน 3 ปีนับแต่วันที่เริ่มเข้าทำงาน โดยบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลสามารถยื่นแบบแสดงรายการ ภาษีเงินได้หัก ณ ที่จ่ายตามมาตรา 59 ผ่านอินเทอร์เน็ตภายในกำหนดเวลาดังแต่เดือนที่รับผู้พันไทยเข้าทำงาน จนถึงเดือนสุดท้ายของรอบระยะเวลาระหว่างวันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2564¹⁴

4.3.3 กรณีศึกษา

4.3.3.1 บริษัท หยดทิพย์ ไอ วอเตอร์ จำกัด

บริษัท หยดทิพย์ฯ ทำธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตและขนส่งน้ำดื่ม ปัจจุบันมีพนักงานประมาณ 20 คน และในอดีตเคยจ้างงานผู้พันไทยจำนวน 3 คนซึ่งได้รับโทษคดียาเสพติดทั้งหมดในตำแหน่งขนส่งน้ำดื่มและขับรถบรรทุก โดยมี “โอกาส” ช่วยสนับสนุนการจัดหาผู้พันไทย

ผู้ประกอบการให้เหตุผลในการจ้างงานผู้พันไทยว่าอยากให้โอกาสพวกเขาในการกลับคืนสู่สังคม โดยมีมาตรการป้องกันการใช้จ่ายเสพติดในที่ทำงานคือการสังเกตพฤติกรรม หากพนักงานคนใดกระทำผิดจะเรียกมาตักเตือนและส่งไปบำบัด หรือให้ออกจากบริษัทในกรณีที่ไม่สามารถปรับปรุงพฤติกรรมได้

นอกจากนี้ ผู้ประกอบการได้ให้คำแนะนำแก่ผู้ประกอบการที่สนใจจ้างงานผู้พันไทยว่า การพิจารณาเลือกผู้พันไทยเป็นเรื่องสำคัญ หลังจากองค์กรรับผู้พันไทยเข้าทำงานแล้วก็ควรทำการสอดส่องและดูแลเป็นพิเศษ



14. อ้างแล้ว เชียงอรรถที่ 4

4. ข้อแนะนำสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.3.3.2 รับลีสานวดไทย

ลีสานวดไทยเป็นร้านนวดแผนไทยจัดตั้งโดยคุณเนาวรัตน์ ธนะศรีสุธารัตน์ อดีตผู้อำนวยการทันตสถานหญิงเชียงใหม่ โดยมีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ผู้พันโทฯได้มีอาชีพประจำ และแก้ปัญหาในเรื่องที่ผู้พันโทฯถูกปฏิเสธเข้าทำงาน เพราะมีประวัติเคยต้องโทษมาก่อน ปัจจุบันร้านมีสาขาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ทั้งหมด 8 สาขา มีพนักงานที่เป็นผู้พันโทฯ รวมกว่า 200 คน และจ้างงานเฉพาะผู้พันโทฯหญิงเพื่อให้บริการนวดแผนไทย

ผู้ต้องขังที่สนใจอยากสมัครเข้าทำงานกับลีสานวดไทยสามารถฝึกทักษะการนวดได้ตั้งแต่อยู่ในเรือนจำ เนื่องจากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้สนับสนุนหลักสูตรนวดไทยในเรือนจำ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของโครงการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยให้กับผู้ต้องขังที่สนใจและเหลือโทษไม่เกิน 2 ปี

ผู้พันโทฯสามารถสมัครเข้าทำงานกับลีสานวดไทยได้ทันทีหลังจากพ้นโทษ โดยทางร้านจะช่วยสอนทักษะเพิ่มเติม สนับสนุนชุดพนักงาน และค่าที่พักจนกว่าผู้พันโทฯจะมีรายได้เพียงพอในการจ่ายค่าเช่าด้วยตนเอง นอกจากนี้ ทางร้านยังรับรองเงินเดือนขั้นต่ำให้กับพนักงานที่ 15,000 บาทต่อเดือน ซึ่งเท่ากับรายได้ขั้นต่ำในพื้นที่เชียงใหม่ โดยที่พนักงานยังได้รับเงินพิเศษจากค่าทิปเพิ่มเติม

เนื่องจากทางร้านให้ความสำคัญกับเรื่องคุณภาพเป็นอย่างมาก ลีสานวดไทยจึงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและได้รับรางวัลต่าง ๆ มากมาย เช่น รางวัลนวดไทย premium จากกระทรวงสาธารณสุข ฯลฯ

ข้อจำกัดและแนวทางแก้ไข

ลูกค้าคนไทยส่วนมากยังกังวลเรื่องความปลอดภัยจากการให้บริการโดยผู้พันโทฯ ดังนั้น ลีสานวดไทยจึงพยายามประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับคุณภาพของร้านผ่านรางวัลต่าง ๆ ที่ได้รับ

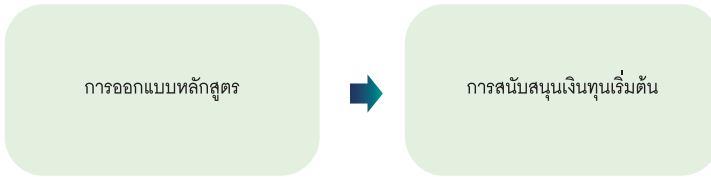


4. ข้อเสนอแนะสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.4 การสนับสนุนผู้พันโทให้เป็นผู้ประกอบการ

สำหรับองค์กรที่ไม่ต้องการจ้างงานผู้พันโท แต่ต้องการสนับสนุนให้กลุ่มคนดังกล่าวได้มีอาชีพที่มั่นคงเพื่อลดโอกาสในการกระทำผิดซ้ำ อาจพิจารณาการสนับสนุนในรูปแบบการส่งเสริมให้ผู้พันโทเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งอาจเป็นอีกทางเลือกหนึ่งสำหรับโครงการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR) ขององค์กร

ขั้นตอนการสนับสนุนผู้พันโทให้เป็นผู้ประกอบการสามารถแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้



4.4.1 การออกแบบหลักสูตร

หลักสูตรในการอบรมให้ผู้พันโทเป็นผู้ประกอบการอาจเน้นไปที่ธุรกิจที่ใช้เงินลงทุนต่ำ เช่น street food หรือการขายของออนไลน์ เป็นต้น ที่มุ่งเน้นการสร้างทักษะการปฏิบัติที่ครอบคลุมพื้นฐานของการเริ่มต้นธุรกิจ

หัวข้อที่แนะนำ:

- ประเภทธุรกิจที่เหมาะสมในการเริ่มต้น
- วิธีการตั้งเป้าหมายและหากกลุ่มลูกค้า
- การเริ่มต้นธุรกิจด้วยงบประมาณขั้นต่ำ
- วิธีการขายธุรกิจเพื่อความยั่งยืน
- วิธีการเอาชนะความกลัวในการเริ่มต้นธุรกิจ
- ข้อมูลเฉพาะด้านเกี่ยวกับธุรกิจแต่ละประเภท

4.4.2 การสนับสนุนเงินทุนเริ่มต้น

นอกจากการอบรมความรู้เพื่อสร้างทักษะให้กับผู้พันโทแล้ว การสนับสนุนเงินทุนเบื้องต้นยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ผู้พันโทสามารถจัดตั้งธุรกิจของตนเองได้สำเร็จ เพราะถึงแม้ว่าผู้พันโทจะได้รับคำแนะนำให้เริ่มต้นธุรกิจที่มีต้นทุนต่ำ แต่บางรายก็ยังคงต้องการความช่วยเหลือในการจัดหายุทธภัณฑ์พื้นฐานเพื่อเริ่มดำเนินธุรกิจ อย่างไรก็ตาม แม้ผู้พันโทจะสามารถขอทุนหรือกู้เงินได้จากบางแห่ง เช่น กรมราชทัณฑ์ (มูลนิธิพิบูลสงเคราะห์) หรือ ศูนย์ CARE แต่โอกาสในการได้รับการสนับสนุนก็ยังคงมีจำกัด

ดังนั้น ผู้ประกอบการอาจให้การสนับสนุนทางการเงินในรูปแบบของเงินสนับสนุน เงินกู้ หรืออาจช่วยให้ผู้พันโทได้รับเงินกู้จากช่องทางที่มีอยู่แล้วในปัจจุบัน

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการจ้างงานในรูปแบบต่าง ๆ

4.4.3 กรณีศึกษา

4.4.3.1 โครงการ Hygiene Street Food

โครงการ Hygiene Street Food ริเริ่มโดยสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (TIJ) มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาทักษะผู้พ้นโทษที่เพิ่งได้รับการปล่อยตัวให้เป็นผู้ประกอบการขายอาหาร street food

โครงการฯ ได้ให้การสนับสนุนใน 3 ด้านหลัก ได้แก่:

องค์ความรู้

จัดเวิร์กช็อปร่วมกับภาคีต่างๆ เช่น สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณครุฑลาดกระบัง (KMITL) Dtac Betagro ฯลฯ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับธุรกิจ street food การจัดการธุรกิจ การปฏิบัติด้านสุขอนามัย เป็นต้น

เงินทุนตั้งต้น

สนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมโครงการขอสินเชื่อจากกรมราชทัณฑ์ โดยส่วนใหญ่เป็นเงินทุนสำหรับการซื้ออุปกรณ์

รถเข็นอาหาร

สนับสนุนผู้เข้าร่วมโครงการที่ไม่มีร้านค้าหรือรถเข็นอาหารเป็นของตนเอง ให้ได้รับรถเข็นอาหารเพื่อเริ่มต้นธุรกิจ

ข้อจำกัดและแนวทางแก้ไข

- เกิดข้อจำกัดในการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการเนื่องจากไม่มีข้อมูลที่เพียงพอ ดังนั้น TIJ จึงประสานงานกับกรมราชทัณฑ์และเรือนจำแต่ละแห่งเพื่อคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการที่เหมาะสมโดยพิจารณาจากเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เช่น ประสบการณ์การประกอบธุรกิจเกี่ยวกับอาหาร เป็นต้น
- เนื่องจาก TIJ ไม่มีผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจ street food เป็นของตนเอง จึงร่วมมือกับภาคีที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น KMITL ที่ช่วยสนับสนุนด้านเทคนิคการทำอาหารและการออกแบบรถเข็นอาหารนวัตกรรม หรือ Dtac และ Betagro ที่ส่งเสริมด้านการตลาด การสร้างแบรนด์ และการบัญชี เป็นต้น



5. ข้อดีและข้อจำกัดของการจ้างงานรูปแบบต่าง ๆ

	จ้างงานผู้ต้องขัง	จ้างงานผู้พักโทษ	จ้างงานผู้พ้นโทษ
ข้อดี	<ul style="list-style-type: none"> • ไม่ต้องเสียค่าประกันสังคมสำหรับพนักงาน • แก้ปัญหาอัตราการลาออกสูงของพนักงาน • เหมาะกับอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมอาหาร หรือ call center • พนักงานอยู่ในกฎระเบียบ 	<ul style="list-style-type: none"> • แก้ปัญหาอัตราการลาออกสูงของพนักงาน • เหมาะกับอุตสาหกรรมที่ต้องการแรงงานจำนวนมาก เช่น อุตสาหกรรมอาหาร หรือ call center • สามารถคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานได้ • ได้รับประโยชน์ทางภาษี 	<ul style="list-style-type: none"> • สามารถคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานได้ • ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของเรือนจำหรือกรมคุมประพฤติ • ได้รับประโยชน์ทางภาษี
ข้อจำกัด	<ul style="list-style-type: none"> • ใช้เวลาในการหารือและวางแผนงานร่วมกับกรมราชทัณฑ์ • มีข้อจำกัดในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน • จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของเรือนจำ 	<ul style="list-style-type: none"> • ใช้เวลาในการหารือและวางแผนงานร่วมกับกรมราชทัณฑ์ • เกิดข้อจำกัดในการทำงานเนื่องจากผู้พักโทษจำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎของกรมคุมประพฤติที่จำกัดการเดินทางและเวลาเคอร์ฟิว • ผู้พักโทษอาจมีข้อจำกัดในการปรับตัวเข้าสู่สังคม 	<ul style="list-style-type: none"> • ไม่มีข้อมูลพื้นฐานของผู้พ้นโทษในกรณีที่ไม่ได้ติดต่อผ่านองค์กรที่ช่วยจัดหาผู้พ้นโทษ • ผู้พ้นโทษอาจมีข้อจำกัดในการปรับตัวเข้าสู่สังคม

