



ปัญหาการบังคับโทษศึกษากรณี การใช้แรงงานผู้ต้องขัง

พรวิไล อ้อยดำรงธรรม

ดุขฎฐินิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรดุขฎฐินิพนธ์ิต

สาขาวิชานิติศาสตร์

คณะนิติศาสตร์ปรีดี พนมยงค์

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ปีการศึกษา 2566

PROBLEMS OF LAW ENFORCEMENT: A CASE STUDY OF PRISON LABOR

PORNVILAI AUIDUMRONGTHAM

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Law
Department of Law,
Pridi Bhanomyong Faculty of Law
Dhurakij Pundit University
Academic Year 2023



ใบรับรองคุณวุฒิพนธ์

คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญานิติศาสตรคุณวุฒิบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัญหาการบังคับโทษ ศึกษากรณี การใช้แรงงานผู้ต้องขัง
เสนอโดย พรวิไล อัยดำรงธรรม
สาขาวิชา นิติศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิพนธ์ ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล

อาจารย์ที่ปรึกษาคุณวุฒิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธานี วรรณภัทร์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์แล้ว

 ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.คณิต ณ นคร)

 กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์


(ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

 กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธานี วรรณภัทร์)

 กรรมการ

(ศาสตราจารย์ณรงค์ ใจหาญ)

 กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปกป้อง ศรีสนิท)

คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ รับรองแล้ว

 คณบดีคณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์

(อาจารย์ ดร. สุทธิพล ทวีชัยการ)

วันที่ 31 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

หัวข้อขุณินพนธ์	การบังคับโทษ ศึกษากรณี การใช้แรงงานผู้ต้องขัง
ชื่อผู้เขียน	พรวิไล อัยดำรงธรรม
อาจารย์ที่ปรึกษาขุณินพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล
อาจารย์ที่ปรึกษาขุณินพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธานี วรรณภักดิ์
หลักสูตร	นิติศาสตรขุณินพนธ์บัณฑิต
ปีการศึกษา	2566

บทคัดย่อ

ปัญหาของการจ้างแรงงานผู้ต้องขัง จากการศึกษา พบว่า1) ปัญหาการพิจารณาว่าอย่างไรเป็นการจ้างแรงงานผู้ต้องขังตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และเป็นอบรมการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 2) การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่เป็นผู้ต้องขังจากการจ้างแรงงานผู้ต้องขังตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ต้องขังมีงานทำสามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ภายหลังพ้นโทษ เสนอแนวทางในการคุ้มครองการใช้แรงงานผู้ต้องขังประเทศไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

ผลการศึกษาพบว่า การทำงานของผู้ต้องขังพัฒนาไปสู่การจ้างแรงงานกับผู้ประกอบการภายนอก รวมถึงนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ ไม่เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติ ในการปฏิบัติ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งการทำสัญญาจ้างเกิดจากการทำสัญญาระหว่างกรมราชทัณฑ์กับบุคคลภายนอกเรือนจำหรือสถานประกอบการ มีการกำหนดลักษณะงาน ระยะเวลาการทำงาน การปฏิบัติตน การประกันอุบัติเหตุ การจ่ายเงินรางวัลปันผล อีกทั้ง การทำงานของผู้ต้องขังเป็นการทำงานตามคำสั่งของเรือนจำหรือทัณฑสถานตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 ลักษณะดังกล่าวไม่ใช่การจ้างแรงงานตามสัญญาจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังเช่นแรงงานทั่วไป เมื่อผู้ต้องขังอยู่ในความดูแลของกรมราชทัณฑ์ ในการทำสัญญาจ้างที่ตกลงกับบุคคลภายนอก จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมมาตรา มาตรา 50/1 พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 ส่วนสิทธิการทำงานของผู้ต้องขัง มีบทบัญญัติอย่างเคร่งครัดในการปฏิบัติงานของผู้ต้องขังภายใต้คำสั่งของเจ้าพนักงาน ทำให้ผู้ต้องขังไม่อาจใช้สิทธิเลือกการทำงานที่ตนเองต้องการทำงานได้ ไม่สอดคล้องกับการใช้แรงงานตามหลักสากล จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมสิทธิและหน้าที่การทำงานของผู้ต้องขังที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 ในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานผู้ต้องขัง ควรจะกำหนดเงินรางวัลออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง กรมราชทัณฑ์ และส่วนที่สอง เป็นเงินรางวัลของผู้ต้องขัง ดังต่อไปนี้ 1) กรมราชทัณฑ์ควรจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้ต้องขังที่ทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำหรือรับจ้างบุคคลภายนอกมาทำในเรือนจำตามมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ของพื้นที่จังหวัด ณ เรือนจำตั้งอยู่ ควรแก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มีสิทธิได้รับค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กรณีปัญหาสวัสดิการของผู้ต้องขังได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วยหรือตายจากการทำงานภายในหรือภายนอกเรือนจำซึ่งมีสิทธิได้รับเงินทำ

ขวัญตามกฎกระทรวง แต่การรับเงินดังกล่าวไม่ได้แยกประเภทการทำงานภายในและภายนอกเรือนจำ ทำให้ผู้ต้องขังไม่อาจใช้สิทธิได้ตามสภาพของการทำงาน ควรแก้ไขกฎกระทรวงการรับเงินทำขวัญของผู้ต้องขังซึ่งได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตาย เนื่องจากการทำงาน พ.ศ.2563 เพื่อให้ผู้ต้องขังมีสิทธิได้รับเงินค่าทำขวัญโดยแยกประเภทการทำงานภายในและภายนอกเรือนจำให้เกิดความเหมาะสมเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน

คำสำคัญ การบังคับโทษ, แรงงานผู้ต้องขัง, ราชทัณฑ์



Dissertation Title	PROBLEMS OF LAW ENFORCEMENT: A CASE STUDY OF PRISON LABOR
Author	Pornvilai Auidumrongtham
Dissertation Advisor	Professor Dr. Phaisith Phipatanakul
Co- Dissertation Advisor	Assistant Professor Dr.Thanee Vorapat
Program	Doctor of Law
Academic Year	2023

ABSTRACT

There are two primary concerns regarding the use of prison labor. The first is the challenge of determining whether such labor falls under the employment provisions of the Labour Protection Act or is considered vocational training as outlined by the Penitentiary Act B.E. 2560 (2017). The second concern pertains to safeguarding the rights of prisoners as employees under the Labour Protection Act, ensuring that they can earn a livelihood for themselves and their families upon completing their sentences. This study proposes protective measures for the utilization of prison labor that align with international standards.

The study reveals that prison labor has increasingly been utilized as a form of employment for prisoners by businesses outside of the prison, including within industrial estates.

This practice contravenes the Constitution of the Kingdom of Thailand, the United Nations

Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners, and the Universal Declaration of Human Rights. Employment agreements are typically executed between the Department of Corrections and external individuals or businesses, encompassing provisions related to the nature of the work, working hours, conduct, accident insurance, and dividend payments. Conversely, the labor services of prisoners are regulated by prison or penitentiary orders as stipulated by the Penitentiary Act B.E. 2560 (2017). The nature of such employment differs significantly from conventional labor arrangements protected under the Labour Protection Act B.E. 2541 (1998), particularly when prisoners under the care of the Department of Corrections are employed by external parties. Therefore, it is recommended that Section 50/1 of the Penitentiary Act B.E. 2560 (2017) be amended to address these

issues. Regarding prisoners’ rights to work, there are strict regulations governing their conduct under the supervision of correctional staff.

Consequently, prisoners may not have the right to choose their preferred type of work. This contradicts the universal principles of labor use. It is recommended that the rights and obligations of prisoners, as outlined in the Penitentiary Act B.E. 2560 (2017), be thoroughly revised and amended. Specifically, compensation for prisoners’ work should be divided into two components: one allocated to the Department of Corrections and the other directly to the prisoners. The Department of Corrections should ensure that prisoners engaged in professional training at external workplaces or those contracted by third parties for work within the prison are compensated at the minimum wage rate as mandated by the Labour Protection Act, with adjustments based on the province in which the prison is located. Additionally, the Penitentiary Act B.E. 2560 (2017) should be revised to explicitly grant prisoners the right to receive wages in accordance with the Labour Protection Act. Regarding the welfare of prisoners who suffer injuries, illnesses, or death as a result of work, whether within or outside the prison, they are entitled to receive indemnities under the Ministerial Regulation. However, current regulations do not differentiate between work performed inside or outside the prison, which may prevent prisoners from fully exercising their right to appropriate indemnities based on the nature of their work. Therefore, it is recommended that the Ministerial Regulation concerning indemnities for work-related injuries, illnesses, or deaths be revised to ensure that prisoners receive proper compensation for work conducted both inside and outside the prison, in accordance with the Labour Protection Act.

Keywords: Law Enforcement, Prison Labor, Department of Corrections



กิตติกรรมประกาศ

ดุขฎฐินิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะความอนุเคราะห์จากศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธานี วรภัทร์ ที่รับเป็นที่ปรึกษาดุขฎฐินิพนธ์ฉบับนี้ โดยท่านทั้งสองได้สละเวลาในการให้คำปรึกษา และแนะนำองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการนำมาปรับปรุงแก้ไขให้งานวิจัยสำเร็จเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสองท่านเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ศาสตราจารย์ ดร.คณิต ฒ นคร ศาสตราจารย์ ณรงค์ ใจหาญ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปกป้อง ศรีสนิท ที่ให้เกียรติเป็นกรรมการสอบดุขฎฐินิพนธ์ ให้คำแนะนำแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งเสนอแนะวิธีคิดวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ ซึ่งทำให้ดุขฎฐินิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ถ่ายทอดข้อมูลที่เป็นประโยชน์ด้วยวิธีการให้สัมภาษณ์ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาวิเคราะห์และปรับปรุงแก้ไขจนทำให้ดุขฎฐินิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ทั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์เพชร ขวัญใจสกุล คณบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ที่ให้การสนับสนุน มอบโอกาสและจัดสรรเวลาในการทำดุขฎฐินิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี รองศาสตราจารย์ ดร.จิตรดารมย์ รัตนวุฒิ ดร.จิรวุฒิ ลิปิพันธ์ และรศ.พ.ต.อ สรรค์ชัย โปธิสุวรรณ ที่ให้คำแนะนำและเป็นแรงผลักดันในการทำดุขฎฐินิพนธ์ จนสำเร็จ สุดท้ายนี้ ขอขอบพระคุณบิดามารดา และบุคคลในครอบครัว ตลอดจนเพื่อนๆ เพื่อนๆ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนและเป็นกำลังใจเสมอมา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ดุขฎฐินิพนธ์เล่มนี้จะมีประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง จึงขอขอบคุณประโยชน์อันเกิดจากงานฉบับนี้เป็นกตเวทิตาคุณแต่บิดามารดา ครูอาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา ผู้เขียนตำราวิชาการที่ได้ศึกษาค้นคว้าและใช้อ้างอิงทุกท่าน และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดี ทั้งนี้ หากมีข้อบกพร่องประการใดอันเกิดขึ้นจากงานเขียนฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียวและขออภัยมา ณ โอกาสนี้

พรวิไล อ้อยดำรงธรรม

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ฉ
กิตติกรรมประกาศ.....	ช
สารบัญ.....	ณ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย.....	8
1.3 สมมติฐานการศึกษา.....	8
1.4 ขอบเขตของการศึกษา.....	8
1.5 วิธีดำเนินการศึกษา.....	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
2. แนวความคิดพื้นฐานของการบังคับโทษ และการจ้างงานแรงงานผู้ต้องขัง.....	10
2.1 แนวความคิดการคุ้มครองสิทธิผู้ต้องขัง.....	10
2.2 แนวความคิดและหลักการเกี่ยวกับการทำงานของผู้ต้องขัง.....	21
2.3 วิวัฒนาการในการทำงานของผู้ต้องขัง.....	36
2.4 สิทธิของผู้ต้องขังตามหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชน.....	40
2.5 มาตรฐานสากลเพื่อการคุ้มครองแรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำ.....	51
3. กฎหมายการบังคับโทษและการใช้แรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำของต่างประเทศ.....	56
และประเทศไทย	
3.1 หลักกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานแรงงานผู้ต้องขัง.....	56
กฎหมายระหว่างประเทศ	
3.2 หลักกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขังตามกฎหมายต่างประเทศ.....	64
3.3 การคุ้มครองการจ้างงานแรงงานผู้ต้องขังตามกฎหมายไทย.....	87

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4. วิเคราะห์ปัญหาการบังคับโทษ กรณีการใช้แรงงานผู้ต้องขังของประเทศไทย..... และต่างประเทศ	115
4.1 สัญญาว่าจ้างของกรมราชทัณฑ์กับบุคคลภายนอกในการใช้แรงงาน.....	115
4.2 ปัญหาสิทธิการทำงานของผู้ต้องขัง.....	118
4.3 ปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานผู้ต้องขัง.....	128
4.4 ปัญหาสวัสดิการผู้ต้องขังขณะใช้แรงงาน.....	137
5. บทสรุป และข้อเสนอแนะ.....	140
5.1 บทสรุป.....	140
5.2 ข้อเสนอแนะ.....	145
บรรณานุกรม.....	148
ประวัติผู้เขียน.....	153

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ค่าตอบแทนของแผนกการจัดการแก้ปัญหาผู้กระทำความผิด วันที่ 19 มีนาคม 2018.....	87
3.2 รายละเอียดกฎหมายกำหนดให้ผู้ต้องขังทำงานในเรือนจำ.....	112
5.1 ตารางการจ่ายค่าทำขวัญกรณีผู้ต้องขังได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วยหรือตาย.....	143
เนื่องจากการทำงาน	

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
5.1 ลักษณะการฝึกวิชาชีพ.....	140
5.2 ลักษณะการจ้างแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน.....	141

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

แนวความคิดในการลงโทษในปัจจุบันจะมีความแตกต่างกับในอดีตที่เดิมต้องการให้คนที่กระทำความผิดได้รับเพื่อเป็นจوابแทนผลร้ายต่อผู้กระทำผิด แต่ปัจจุบันนอกเหนือจากการตอบแทนผลร้ายกับผู้กระทำผิดแล้ว รัฐต้องดำเนินการแก้ไขพฤติกรรมของผู้กระทำผิดและเมื่อพ้นโทษออกมาจะดำเนินชีวิตในสังคมได้และไม่กลับไปกระทำความผิดใหม่ ทั้งนี้โทษทางอาญาที่นำมาใช้กับผู้กระทำความผิดหากพิจารณาความร้ายแรงแล้ว พบว่าโทษประหารชีวิตเป็นโทษที่หนักที่สุดโดยตัดบุคคลดังกล่าวออกจากสังคมโดยเด็ดขาด แต่เนื่องจากปัจจุบันบางประเทศได้เลิกใช้โทษประหารชีวิตแล้ว รวมทั้งประเทศไทยแม้จะไม่เลิกใช้แต่จะมีการลงโทษประหารชีวิตให้น้อยที่สุด ดังนั้น โทษส่วนใหญ่ที่รัฐนำมาใช้เพื่อตอบแทนการกระทำของผู้กระทำผิดส่วนใหญ่จะเป็นโทษจำคุก

“โทษจำคุก” (Imprisonment) เป็นโทษที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 18 ซึ่งพจนานุกรมทางกฎหมายแบล็ค (Black’s Law Dictionary) ได้ให้คำจำกัดความว่า เป็นการใช้มาตรการควบคุมบุคคลไว้ในเรือนจำหรือสถานที่ควบคุมเพื่อจำกัดสิทธิและเสรีภาพ ความเป็นอิสระของบุคคล ฉะนั้นลักษณะของโทษจำคุก พบว่า เป็นการดำเนินการแยกตัวผู้กระทำความผิดออกจากสังคม โดยการจำกัดสิทธิและเสรีภาพในการใช้ชีวิต การดำเนินชีวิตของผู้ต้องโทษตลอดเวลาจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขของสถานที่นั้นอย่างเคร่งครัด โดยมีกำหนดระยะเวลา ผลที่สังคมจะได้รับคือ สังคมจะปลอดภัยจากการกระทำของบุคคลดังกล่าวช่วงระยะเวลาหนึ่ง แต่เมื่อบุคคลดังกล่าวถูกจำคุกครบกำหนดเวลาแล้วก็จะได้รับการปล่อยตัวออกมาใช้ชีวิตในสังคม หากไม่มีการดำเนินการทางความคิดกับบุคคลนั้น จะไม่มีหลักประกันเลยว่า บุคคลดังกล่าวจะไม่ก่อเหตุร้ายกับบุคคลอื่นในสังคมอีก ดังนั้นสังคมก็อาจตกอยู่ในอันตรายจากการกระทำของบุคคลดังกล่าว ดังนั้นการจำกัดเสรีภาพของผู้กระทำความผิดโดยการจำคุกอย่างเด็ดขาดจึงอาจไม่ก่อให้เกิดผลดีทั้งต่อสังคม และต่อตัวผู้กระทำความผิดได้ตลอดไป ทั้งนี้หากพิจารณาจากแนวคิดของนักอาชญาวิทยาเกี่ยวกับการลงโทษจำคุก พบว่านักอาชญาวิทยามีความเห็นว่าการบังคับโทษจำคุกให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดควรกำหนดหลักเกณฑ์บรรทัดฐานกรณีแห่งการกระทำความผิดและลักษณะพฤติกรรมของอาชญากรและไม่ควรใช้วิธีทรมานปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด ทั้งนี้หากวิเคราะห์ลักษณะโทษจำคุก (The enforcement of the Sentence of Imprisonment) มีองค์ประกอบการบังคับใช้ 4 ประการ กล่าวคือ ต้องเป็นบุคคลที่กระทำความผิดกฎหมายอาญา การจำกัดเสรีภาพด้านพื้นที่ในการใช้ชีวิตแต่ละวัน การจำกัดการกระทำต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน และบุคคลนั้นต้องอยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ตามกฎหมายว่าด้วยการบังคับโทษหรือกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์และกฎหมายอาญา ทั้งนี้หากพิจารณาพบว่าวัตถุประสงค์ของการบังคับโทษจำคุกจะไม่เหมือนวัตถุประสงค์การลงโทษที่มุ่งลงโทษให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลเป็นหลัก เพราะการบังคับโทษจำคุก แนวคิดยุคใหม่ที่มีความเป็นเสรีภาพตลอดทั้งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มาเกี่ยวข้อง รวมทั้งแนวความคิดเกี่ยวกับการกำหนดโทษบำบัดฟื้นฟูหรือ

แก้ไขพฤติกรรมของผู้กระทำผิดว่า มนุษย์สามารถแก้ไขพฤติกรรมได้ หากได้รับการปฏิบัติเหมาะสม ที่มุ่งบำบัดฟื้นฟูหรือแก้ไขพฤติกรรมของผู้กระทำผิด ดังนั้นการบังคับโทษจึงต้องนำหลักการดังกล่าวมาปรับใช้กับตามแนวคิดวัตถุประสงค์การลงโทษแบบดั้งเดิม เพื่อเพื่อไม่ให้ผู้ต้องหากลับมากระทำความผิดซ้ำอีก โดยกฎหมายราชทัณฑ์ จึงต้องกำหนดแนวทางการดำเนินการกับผู้กระทำความผิดภายในเรือนจำเป็นหลัก ดังนั้น เรือนจำและทัณฑสถานซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติในการบังคับโทษจำเป็นต้องดำเนินการเพื่อรักษาคุณภาพและมีการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง 3 ลักษณะใหญ่ๆ ประกอบด้วย การควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี (Custody) การแก้ไขฟื้นฟูพฤติกรรมผู้ต้องขังให้กลับประพฤติเป็นพลเมืองดี (Correction) และการเกื้อกูลสงเคราะห์ผู้ต้องขัง (Care) ที่สอดคล้องกับหลักมนุษยธรรมและหลักกฎหมาย โดยนักทัณฑวิทยาได้เสนอแนวปรุงแต่งแก้ไขผู้กระทำผิด หรือการแก้ไขฟื้นฟูพฤติกรรมผู้ต้องขังที่เจ้าพนักงานเรือนจำและทัณฑสถานพึงปฏิบัติ โดยประกอบกระบวนการบังคับโทษจำคุกกับการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังหรือการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ซึ่งประกอบด้วยกระบวนการให้การศึกษา การศึกษารวมศึกษาศีลธรรมจรรยาและการส่งเสริมให้ผู้ต้องขังปฏิบัติหน้าที่พลเมืองดีในกรอบประชาธิปไตยรวมถึงการใช้แรงงานนักโทษ เป็นต้น ทั้งนี้กระบวนการทั้งหมดที่กล่าวมากระทำภายในเรือนจำ กระบวนการทั้งหมดจะอยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายราชทัณฑ์ซึ่งเป็นหน่วยงานปลายทางในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา โดยมีพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 เป็นกฎหมายหลักที่กำหนดกรอบการดำเนินการให้การบังคับโทษมีประสิทธิภาพ

คำว่า “ผู้ต้องขัง” ตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 ให้ความหมายรวมถึงนักโทษเด็ดขาดคนต้องขัง และคนฝาก ซึ่งตามกฎหมายได้กำหนดความหมายของผู้ต้องขังแต่ละประเภทไว้ ดังนี้ 1) นักโทษเด็ดขาด คือบุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามหมายจำคุกภายหลังคำพิพากษาถึงที่สุดและให้หมายความรวมถึงบุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้ลงโทษ 2) คนต้องขัง คือบุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามหมายขังได้แก่ หมายขังระหว่างสอบสวน และหมายขังระหว่างไต่สวนมูลฟ้องหรือพิจารณาคดี และ 3) คนฝาก คือ บุคคลซึ่งถูกฝากให้ควบคุมไว้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา หรือกฎหมายอื่นโดยไม่มีหมายอาญา¹ การนำบุคคลมาขังไว้ในสถานที่คุมขังในเรือนจำหรือทัณฑสถานเพื่อเป็นการลงโทษและป้องกันสังคมให้ปลอดภัยในช่วงระยะเวลาหนึ่งที่บุคคลนั้นถูกคุมขังอยู่ ซึ่งหน่วยงานที่มีหน้าที่ดำเนินการเรื่องดังกล่าว ได้แก่ กรมราชทัณฑ์ โดยภารกิจของกรมราชทัณฑ์ไม่ได้จำกัดเพียงการควบคุมดูแลผู้ต้องขังหรือบุคคลที่กระทำผิดเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเสริมสร้างสังคมที่ดีมีคุณภาพโดยการแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของผู้ต้องขังให้ได้รับโอกาสในการศึกษาอบรมฝึกฝน ทักษะวิชาชีพทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมทั้งการจัดหางานจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อให้ผู้ต้องขังมีการพัฒนาทักษะและความชำนาญเพื่อเป็นพื้นฐานในการประกอบอาชีพ และสร้างรายได้ให้ผู้ต้องขังนำไปใช้ภายหลังการพ้นโทษต่อไปด้วย ซึ่งนโยบายการสนับสนุนให้ผู้ต้องขังฝึกฝนอาชีพและการทำงานในสถานประกอบการภายนอกจึงเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ต้องขังให้มีอาชีพและทักษะติดตัวเพื่อใช้ประกอบอาชีพภายหลังการพ้นโทษ รวมทั้งการให้ผู้ต้องขังไปทำงานในสถานประกอบการภายนอกยังเป็นการประชาสัมพันธ์ให้สังคมภายนอกได้รับทราบถึงศักยภาพของแรงงาน

¹ มาตรา 4 พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560.

ผู้ต้องขังซึ่งอาจเป็นแนวทางให้ผู้ต้องขังได้รับการจ้างงานจากผู้ประกอบการภายหลังการพ้นโทษอีกทางหนึ่งด้วย² ซึ่งแนวทางปฏิบัติของกรมราชทัณฑ์เรื่องดังกล่าวเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 48 ที่กำหนดหน้าที่และการทำงานของผู้ต้องขังไว้ ให้มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเรือนจำ ข้อบังคับเรือนจำ และระเบียบกรมราชทัณฑ์ โดยเจ้าพนักงานเรือนจำมีอำนาจสั่งให้ผู้ต้องขังทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ในเรือนจำได้ เช่น (1) ทำงานสาธารณะ (2) ทำงานรักษาความสะอาดหรืองานสุขาภิบาลของเรือนจำ (3) ทำงานบำรุงรักษาเรือนจำ (4) ทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งการทำงานของผู้ต้องขังดังกล่าวต้องสอดคล้องกับการจำแนกลักษณะและการจัดแยกคุมขังผู้ต้องขังที่กำหนดไว้ในมาตรา 31³ กล่าวคือ ให้เรือนจำจัดงานให้เหมาะสมกับความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองรักษาความปลอดภัยและสุขภาพให้แก่ผู้ต้องขัง และลักษณะของงานสาธารณะ โดยให้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในระเบียบกรมราชทัณฑ์ และในกรณีของนักโทษเด็ดขาด เจ้าพนักงานเรือนจำอาจสั่งให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใด เพื่อประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา 48 นอกเรือนจำได้โดยให้เป็นไปตามระเบียบกรมราชทัณฑ์⁴ แม้พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 มาตรา 50 จะกำหนดให้ผู้ต้องขังไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างจากการงานที่ได้ทำก็ตาม แต่อย่างไรก็ดีหากงานที่ผู้ต้องขังทำก่อให้เกิดรายได้ซึ่งคำนวณเป็นราคาเงินได้ กฎหมายก็กำหนดให้ผู้ต้องขังอาจได้รับเงินรางวัลตอบแทนการทำงานดังกล่าวได้ รวมทั้ง หากผู้ต้องขังได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตาย เนื่องจากการทำงานตามมาตรา 48 หรือมาตรา 49 ผู้ต้องขังก็ยังมีสิทธิได้รับเงินทำขวัญตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงด้วย ตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 51

มาตรการบังคับโทษจำคุกด้วยวิธีการใช้แรงงานผู้ต้องขัง ด้วยนโยบายการส่งเสริมทักษะการทำงานให้กับผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ เป็นไปเพื่อการสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้ต้องขังระหว่างต้องโทษและเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ต้องขังก่อนการปล่อยตัว โดยปัจจุบันกรมราชทัณฑ์มีการส่งเสริมทักษะการทำงานของผู้ต้องขังแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

² กรมจัดหางาน, ‘ก.แรงงาน จับมือ 5 หน่วยงานรัฐ เอกชน สร้างอาชีพผู้ต้องขัง’

< https://www.doe.go.th/prd/main/news/param/site/1/cat/7/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/14328 >
สืบค้นเมื่อ 12 มกราคม 2564.

³ มาตรา 31 การจำแนกประเภทหรือชั้นของเรือนจำ ให้รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยอาศัยเกณฑ์อย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) เพศของผู้ต้องขัง
- (2) สถานะของผู้ต้องขัง
- (3) ความประสงค์ในการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขัง
- (4) ความมั่นคงของเรือนจำ
- (5) ลักษณะเฉพาะทางของเรือนจำ

⁴ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 มาตรา 49.

1. การส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขังในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ซึ่งกรมราชทัณฑ์มีการส่งเสริมทักษะการทำงานให้ผู้ต้องขัง โดยการจัดหางานจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ที่ตลาดปัจจุบันต้องการให้ผู้ต้องขังได้ฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานให้กับผู้ต้องขังระหว่างต้องโทษ โดยเป็นไปตามความต้องการของผู้ต้องขัง เน้นการฝึกอาชีพอิสระ การบริหารจัดการด้านการตลาด ที่ให้ผู้ต้องขังสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ หรือทำเป็นงานอดิเรกในช่วงว่างงาน เพื่อสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัวหลังพ้นโทษ ซึ่งเป็นงานที่ใช้ระยะเวลาในการทำงาน ทักษะความต่อเนื่องใช้ความประณีตและระยะเวลาในการทำงาน ใช้สมาธิในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง เช่น งานถักแหวน งานเย็บผ้า งานตัดเย็บเสื้อผ้า งานดอกไม้ประดิษฐ์ งานปักดิน ลวดลายบนผืนผ้า งานปักผ้า งานทอผ้า และงานประกอบต่างๆ การส่งเสริมทักษะการทำงานดังกล่าวจะต้องขึ้นอยู่กับลักษณะท้องถิ่นของเรือนจำ/ ทัณฑสถาน รวมถึงความต้องการของผู้ว่าจ้าง/สถานประกอบการในพื้นที่เป็นสำคัญ

2. การส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขังในสถานประกอบการนอกเรือนจำ เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงยุติธรรมด้านการสร้างการยอมรับของผู้พ้นโทษ โดยให้กรมราชทัณฑ์ ส่งเสริมให้ผู้ต้องขังออกไปฝึกวิชาชีพและทักษะการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภายนอกเรือนจำ โดยให้ผู้ต้องขังที่มีความประพฤติดีใกล้พ้นโทษ มีโอกาสในการฝึกวิชาชีพและทักษะการทำงาน ณ โรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการภายนอก เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานให้ตรงตามความต้องการของผู้ต้องขังและตลาดแรงงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าทำงานภายหลังการพ้นโทษ เช่น การทำทองรูปพรรณ ช่างซ่อมเครื่องจักร ช่างก่อสร้าง พนักงานทำความสะอาด พนักงานขับรถโฟล์คลิฟท์ งานเกษตรกรรม เป็นต้น

นอกจากนี้ เพื่อสนับสนุนนโยบายดังกล่าวของกรมราชทัณฑ์ปัจจุบันกระทรวงแรงงานและกระทรวงยุติธรรม ได้มีการลงนามบันทึกข้อตกลงโครงการประชารัฐร่วมสร้างงาน สร้างอาชีพผู้ต้องขัง ระหว่างกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมราชทัณฑ์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย เพื่อตอบสนองนโยบายรัฐ ในการยกระดับศักยภาพ ทักษะและสมรรถนะแรงงาน สร้างโอกาสและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับผู้ต้องขัง มุ่งหวังส่งเสริมคนดีสู่สังคม และแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน พลตำรวจเอกอดุลย์ แสงสิงแก้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กล่าวว่า “โครงการประชารัฐร่วมสร้างงาน สร้างอาชีพผู้ต้องขัง” เป็นการทำงานในรูปแบบประชารัฐ โดยความร่วมมือระหว่างกรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมราชทัณฑ์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและสภาหอการค้าแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างโอกาสและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ผู้ต้องขัง โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมวิชาชีพ จริยธรรม ให้โอกาสกับผู้ที่เคยกระทำผิดปรับปรุงตนเอง และแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ ทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่กำลังแรงงาน โดยการแนะแนวอาชีพ เพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ เตรียมความพร้อมด้านจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อเข้าสู่กระบวนการทำงาน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพให้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานหรือสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ที่ต้องการยกระดับศักยภาพ ทักษะ สมรรถนะแรงงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อสร้างผลิตภาพเพิ่มให้กับประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจ

สะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม ตามวรรคสาม⁶ โดยผลของหลักความเสมอภาค ทำให้รัฐธรรมนูญต้องรับรองหลักการห้ามเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (Unjust Discrimination) ไว้⁷ นอกจากนี้ การที่กรมราชทัณฑ์มอบหมายงาน หรือให้การส่งเสริมผู้ต้องขังให้มีทักษะในการทำงาน โดยมีค่าตอบแทนให้กับผู้ต้องขังที่ทำงานดังกล่าวซึ่งเรียกว่า “รางวัลปันผลผู้ต้องขัง” โดยเป็นการจ่ายตามที่พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 50 ประกอบกฎกระทรวงเรื่องการคำนวณรายได้เป็นราคาเงินและการจ่ายเงินรางวัลให้แก่ผู้ต้องขังซึ่งการงานที่ได้ทำนั้นก่อให้เกิดรายได้ซึ่งคำนวณเป็นราคาเงินได้ พ.ศ. 2563 ที่กำหนดอัตราจ่ายเงินรางวัลให้แก่ผู้ต้องขังไว้ให้จ่ายในอัตราร้อยละเจ็ดสิบของกำไรทั้งหมดโดยผู้ต้องขังจะได้รับส่วนแบ่งต่อวันคนละเท่า ๆ กัน ส่วนที่เหลือให้นำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน ในส่วนนี้ผู้เขียนเห็นว่าหากจะพิจารณาลักษณะของการปฏิบัติงานของผู้ต้องขังเทียบกับบุคคลทั่วไปที่ทำงานหรือประกอบอาชีพในลักษณะเดียวกันกับผู้ต้องขัง และได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานในลักษณะเดียวกันแล้ว จะเห็นได้ว่า หากเป็นบุคคลทั่วไป ค่าตอบแทนจากการทำงานเป็นลูกจ้างในความหมายของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน บุคคลดังกล่าวจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่เรียกว่า “ค่าจ้าง” โดยอาจได้รับเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน⁸ เป็นต้น เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งสูงสุดอยู่ที่ จังหวัดภูเก็ต 370 บาท กรุงเทพมหานคร ปทุมธานี สมุทรปราการ 363 บาทและชลบุรีระยอง 361บาท และอัตราค่าจ้างต่ำสุด 330 บาท⁹ ดังนั้น หากพิจารณาเปรียบเทียบอัตราค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขังกับลูกจ้างซึ่งเป็นบุคคลทั่วไปซึ่งมีลักษณะการทำงานแบบเดียวกันหรือใกล้เคียงกันแล้ว จะเห็นได้ว่า อัตราค่าตอบแทนที่ผู้ต้องขังได้รับจากการทำงานถือว่ามีจำนวนน้อยกว่าค่าตอบแทนที่ลูกจ้างทั่วไปได้รับสำหรับการทำงานในลักษณะเดียวกัน โดยในเรื่องนี้เห็นว่า หากมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้กับผู้ต้องขังให้มีลักษณะเดียวกันกับจ่ายการค่าตอบแทนให้กับลูกจ้างซึ่งเป็นบุคคลทั่วไป หรือกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้ต้องขังสอดคล้องกับอัตราที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็อาจจะทำให้เกิดประโยชน์กับผู้ต้องขัง และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ต้องขังพัฒนาฝีมือตนเองในการสร้างอาชีพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวนโยบายของกรมราชทัณฑ์ที่ประสงค์จะนำวิธีการพัฒนาฝีมือแรงงานผู้ต้องขังมาเป็นส่วนหนึ่งของวิธีการบังคับโทษจำคุกอีกด้วย รวมทั้งหากมีการกำหนดอัตราค่าตอบแทนให้กับผู้ต้องขังเท่าเทียมกันกับลูกจ้างซึ่งเป็นบุคคลภายนอกแล้วยังถือเป็นการดำเนินการที่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยอีกด้วย นอกจากนี้การเพิ่มค่าตอบแทนการทำงานให้กับผู้ต้องขังยังมีส่วนช่วยในการทำให้ผู้ต้องขังเกิดแรงจูงใจในการ

⁶ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27.

⁷ มานิตย์ จุมปา, *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย* (สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2550) 119.

⁸ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5.

⁹ ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 12) ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2566.

ฝึกทักษะอาชีพให้มีความเชี่ยวชาญและรวมทั้งเงินค่าตอบแทนที่ผู้ต้องขังได้รับจากการทำงานดังกล่าวในระหว่างการถูกบังคับโทษตามกฎหมายนั้นก็จะสามารถเป็นเงินทุนสะสมเพื่อให้ผู้ต้องขังสามารถนำไปประกอบอาชีพภายหลังจากการพ้นโทษได้ ซึ่งถือว่าเป็นการเตรียมความพร้อมสำหรับการประกอบอาชีพภายหลังจากการพ้นโทษได้อีกทางหนึ่งได้อีกด้วย ทั้งนี้ สอดคล้องกับแนวนโยบายของกรมราชทัณฑ์ ที่ประสงค์จะนำแนวทางการบังคับโทษด้วยวิธีการส่งเสริมและฝึกทักษะอาชีพให้กับผู้ต้องขังเพื่อให้ผู้ต้องขังมีวิชาชีพติดตัวสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ภายหลังจากพ้นโทษ และจะได้ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำอีกต่อไปด้วย นอกจากนี้มาตรา 51 ที่กำหนดให้ผู้ต้องขังซึ่งได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตาย อันเนื่องมาจากการงานตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเรือนจำ ในการทำงานสาธารณะ หรือ ทำงานรักษาความสะอาดหรืองานสุขาภิบาลของเรือนจำ หรือทำงานบำรุงรักษาเรือนจำ หรือ ทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการ รวมทั้งการสั่งให้หนักโทษเด็ดขาดไปทำงานทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการ นอกเรือนจำสิทธิได้รับเงินทำขวัญตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงก็ตาม จากกฎหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าในกรณีที่ผู้ต้องขังได้รับอันตราย เจ็บป่วย หรือตายอันเนื่องมาจากการไปทำงานในสถานประกอบการภายนอก ผู้ต้องขังจะมีสิทธิได้รับค่าทำขวัญตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ก็ตาม แต่อย่างไรก็ดี หากผู้ต้องขังได้รับอันตราย เจ็บป่วย หรือตายอันเนื่องมาจากการทำงานภายนอกเรือนจำ ในส่วนนี้เห็นว่า หากกรมราชทัณฑ์กำหนดเงื่อนไขหรือข้อตกลงการทำงานกับสถานประกอบการภายนอกเรือนจำ โดยให้ผู้ประกอบการมีหน้าที่รับผิดชอบความเสียหาย ค่ารักษาพยาบาลที่เกิดขึ้นกับผู้ต้องขังอันเนื่องมาจากการทำงานในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำในส่วนนี้เห็นว่าน่าจะเป็นประโยชน์ต่อกรมราชทัณฑ์หรือภาครัฐมากยิ่งขึ้นโดยจะเป็นแนวทางในการลดภาระค่าใช้จ่ายของกรมราชทัณฑ์อีกแนวทางหนึ่ง รวมทั้ง ยังสอดคล้องกับบทบัญญัติของกฎหมายเงินทดแทนและกฎกระทรวงการรับเงินทำขวัญของผู้ต้องขังซึ่งได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตายเนื่องจากการทำงาน พ.ศ.2563

ปัญหาของการจ้างแรงงานผู้ต้องขัง จากการศึกษาเบื้องต้น พบว่า

1. ปัญหาการพิจารณาว่าอย่างไรเป็นการจ้างแรงงานผู้ต้องขังตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และอย่างไรเป็นอบรมการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560
2. การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างที่เป็นผู้ต้องขังจากการจ้างแรงงานผู้ต้องขังตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ดังนั้น แนวทางใช้มาตรการบังคับโทษจำคุกด้วยวิธีการใช้แรงงานผู้ต้องขัง ด้วยนโยบายการส่งเสริมทักษะการทำงานให้กับผู้ต้องขังของกรมราชทัณฑ์ เพื่อให้ผู้ต้องขังมีวิชาชีพติดตัวสามารถนำไปประกอบอาชีพภายหลังจากพ้นโทษจะได้ไม่หวนกลับมากระทำผิดซ้ำอีก เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การบังคับโทษ งานวิจัยฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาถึงปัญหาการบังคับโทษในการใช้แรงงานผู้ต้องขัง โดยมีประเด็นที่ดำเนินการศึกษา คือ 1) ปัญหาสิทธิการทำงานของผู้ต้องขัง 2) ปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนการใช้แรงงานผู้ต้องขัง 3) ปัญหาสวัสดิการผู้ต้องขังขณะใช้แรงงาน และ 4) ปัญหาสัญญาว่าจ้างของกรมราชทัณฑ์กับบุคคลภายนอกในการใช้แรงงาน ตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1.2.1 ศึกษาแนวทางการใช้แรงงานของผู้ต้องขังในขณะต้องโทษและการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องขังในการจ้างงาน

1.2.2 ศึกษาปัญหากฎหมายที่กำหนดแนวทางบังคับโทษ กรณีการใช้แรงงานของผู้ต้องขังในขณะรับโทษของประเทศไทยและต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

1.2.3 เพื่อเสนอแนวทางในการคุ้มครองการใช้แรงงานผู้ต้องขังประเทศไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

1.3 สมมติฐานการศึกษา

กรมราชทัณฑ์มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาของศาล ในการแก้ไขและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และกลับตัวเป็นพลเมืองดีของสังคม ซึ่งมีลักษณะเป็นการบังคับโทษจำคุก โดยให้ฝึกวิชาชีพให้ผู้ต้องขังเพื่อให้ผู้ต้องขังมีวิชาชีพติดตัวสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ภายหลังพ้นโทษ เป็นการส่งเสริมการมีงานทำของผู้ต้องขังในระหว่างที่ถูกต้องโทษแล้ว ยังเป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงานของผู้ต้องขังก่อนกลับสู่สังคมภายนอก เมื่อพ้นโทษออกไปแล้วผู้ต้องขังได้รับความรู้และมีทักษะ สามารถหางานทำในสถานประกอบการได้ มีรายได้ในการประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวภายหลังพ้นโทษจะได้ไม่กลับมากระทำผิดซ้ำอีก ซึ่งเป็นไปตามวัตถุประสงค์ในการบังคับโทษ และนำมาเป็นแนวทางในการใช้แรงงานผู้ต้องขังตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

1.4 ขอบเขตของการศึกษา

เป็นการศึกษาการคุ้มครองสิทธิต่างๆของผู้ต้องขังนักโทษเด็ดขาดในขณะต้องโทษในเรือนจำกรณีทำงานในเรือนจำหรือภายนอกเรือนจำ อีกทั้งการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเฉพาะกลุ่มในเรือนจำตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 เปรียบเทียบกับต่างประเทศ ของประเทศญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลียและสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางในการคุ้มครองการใช้แรงงานผู้ต้องขังให้สอดคล้องตามมาตรฐานสากล

1.5 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาวิจัยฉบับนี้

1.5.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมจากหนังสือ บทความ รายงานการวิจัย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และกฎหมายต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับ การจ้างงานผู้ต้องขัง

1.5.2 งานวิจัยภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มผู้บัญชาการเรือนจำ ผู้อำนวยการพัฒนาสถาน และฝ่ายพัฒนาพฤตินิสัย และสถานประกอบการที่เข้าร่วมเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากการรวบรวมเอกสาร และสัมภาษณ์มาสนับสนุนและสังเคราะห์เพื่อหาแนวทางในการคุ้มครองการใช้แรงงานผู้ต้องขังประเทศไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบแนวความคิดการใช้แรงงานของผู้ต้องขังในขณะต้องโทษและการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องขังในการทำงาน

1.6.2 ทำให้ทราบปัญหากฎหมาย แนวทางที่ใช้บังคับโทษ กรณีการใช้แรงงานของผู้ต้องขังในขณะรับโทษของประเทศไทยและประเทศประเทศญี่ปุ่น ประเทศสหรัฐอเมริกา เครือรัฐออสเตรเลีย และสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

1.6.3 ทำให้ทราบถึงแนวในการคุ้มครองการใช้แรงงานผู้ต้องขังประเทศไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

บทที่ 2

แนวความคิดพื้นฐานของการบังคับโทษ และการจ้างงานแรงงานผู้ต้องขัง

บทนี้ผู้วิจัยจะอธิบายเกี่ยวกับแนวความคิดการคุ้มครองสิทธิผู้ต้องขัง แนวความคิดและหลักการเกี่ยวกับการทำงานของผู้ต้องขัง วิวัฒนาการในการใช้แรงงานผู้ต้องขัง สิทธิของผู้ต้องขังตามหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชน และมาตรฐานสากลเพื่อการคุ้มครองแรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำ ตามลำดับต่อไปนี้

2.1 แนวความคิดการคุ้มครองสิทธิผู้ต้องขัง

2.1.1 แนวความคิดเกี่ยวกับกฎหมายบังคับโทษจำคุก

ในคดีอาญาเมื่อมีการกระทำความผิดเกิดขึ้นย่อมต้องมีการลงโทษบุคคลผู้กระทำความผิด เพื่อป้องกันมิให้มีการก่ออาชญากรรมและเป็นการป้องปรามมิให้มีการกระทำความผิดเกิดขึ้นอีก เพื่อให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ทั้งนี้ การลงโทษทางอาญานั้นมีทั้งโทษที่บังคับเอากับชีวิต เสรีภาพ หรือทรัพย์สินของผู้กระทำความผิด ซึ่งมีจุดประสงค์ในการลงโทษที่แตกต่างกันไป และในการลงโทษนั้นจะต้องมีการบังคับคดีเป็นขั้นตอนสุดท้ายภายหลังจากที่ศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดไม่ว่าจะเป็นการบังคับคดีแพ่งตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง หรือการบังคับคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา แต่ก็มีจุดประสงค์เหมือนกันคือเพื่อให้ลูกหนี้ตามคำพิพากษาหรือจำเลยต้องถูกบังคับชำระหนี้หรือได้รับโทษสำหรับความผิดที่ตนได้ก่อขึ้น

“โทษ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานในความหมายทั่วไปจะหมายถึงความผิดหรือผลแห่งความผิดที่ต้องรับผลร้าย ส่วนในความหมายของความผิดในทางอาญาจะหมายถึงมาตรการที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับลงโทษผู้กระทำความผิดอาญา ตามประมวลกฎหมายอาญา ได้แก่ การประหารชีวิต การจำคุก การกักขังและการริบทรัพย์สิน ฯลฯ

โทษทางอาญา คือ ผลร้ายซึ่งผู้กระทำความผิดได้รับเนื่องจากการฝ่าฝืนกฎหมายอาญา โดยแนวคิดในการกำหนดโทษและความผิดที่มีโทษทางอาญาอาจคล้ายคลึงหรือแตกต่างกันตามแต่สภาพเศรษฐกิจ สังคม ประเพณีและวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ

โทษเป็นวิธีการบังคับ (Sanction) ที่รัฐใช้ปฏิบัติต่อบุคคลผู้กระทำความผิดอาญาและเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายอาญาจึงต้องอยู่ในบังคับของหลักทั่วไป 3 ประการ ดังนี้

1. โทษต้องเป็นไปตามกฎหมาย การจะลงโทษบุคคลใดจะต้องมีกฎหมายบัญญัติว่าการมีโทษ และโทษที่จะลงแก่ผู้นั้นจะต้องมีวิธีการและจำนวนโทษซึ่งเป็นไปตามกฎหมายกำหนด หลักนี้เป็นหลักประกันสิทธิเสรีภาพของประชาชนอันมาจากภาษิตในภาษาละตินที่ว่า "Nullum crimen nulla poena sine lege" หรือที่แปลเป็นภาษาไทยว่า “ไม่มีกฎหมายก็ไม่มีผิดและไม่มีโทษ” ซึ่งหลักนี้บัญญัติรองรับไว้ในประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 2 วรรคแรก ซึ่งบัญญัติว่า “บุคคลจะต้องรับโทษในทางอาญาต่อเมื่อได้กระทำการอัน

กฎหมายที่ใช้ในขณะนั้นบัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ และโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้นต้องเป็นโทษที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย”

2. โทษต้องเป็นไปโดยเสมอภาค เป็นการลงโทษบุคคลผู้กระทำความผิดในฐานะใดฐานหนึ่งจะต้องกระทำโดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าผู้นั้นจะมีความแตกต่างกันในฐานะ สภาพแวดล้อม หรือปัจจัยอื่นใด เมื่อกระทำความผิดฐานเดียวกันจะต้องได้รับโทษในอัตราเดียวกัน อย่างไรก็ตามโทษจะต้องเป็นไปโดยเสมอภาคนี้ไม่จำเป็นต้องถึงขนาดที่ว่าทุกคนที่กระทำผิดฐานเดียวกันต้องรับโทษจำนวนเท่ากัน เพราะเป็นดุลยพินิจของศาลที่จะกำหนดโทษโดยคำนึงถึงพฤติการณ์หรือความร้ายแรงแห่งความผิดเป็นรายคดีไป

3. โทษมีลักษณะเป็นการเฉพาะตัวบุคคล โทษนั้นเป็นเรื่องที่จะกระทำต่อตัวบุคคลผู้กระทำความผิดโดยตรงเท่านั้น จะไม่มีการตกทอดไปยังทายาทดังเช่นสิทธิและหน้าที่อันเกี่ยวกับทรัพย์สินตามกฎหมายมรดก ดังนั้น เมื่อบุคคลผู้กระทำความผิดถึงแก่ความตาย ความผิดและโทษก็เป็นอันระงับไปตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 39 (1) และประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 38

จะเห็นได้ว่าในประมวลกฎหมายอาญาได้บัญญัติโทษทางอาญาไว้ในมาตรา 18 วรรค 5 ประเภทได้แก่ โทษประหารชีวิต จำคุก กักขัง ปรับ ริบทรัพย์สิน ซึ่งโทษจำคุกเป็นโทษชนิดหนึ่งตามประมวลกฎหมายอาญาอำนาจในการที่ศาลพิพากษาลงโทษจำคุกผู้กระทำความผิดได้เป็นผลให้บุคคลหนึ่งจะต้องถูกบังคับโทษจำคุกในเรือนจำซึ่งมาจากหลักการพื้นฐานของหลักรัฐธรรมนูญและหลักประกันในทางกฎหมายอาญาเมื่อมีบทบัญญัติของกฎหมายอาญากำหนดฐานความผิดและโทษว่าอย่างชัดเจนศาลก็มีอำนาจพิจารณาพิพากษาลงโทษได้ซึ่งในประมวลกฎหมายอาญากำหนดเอาไว้ในมาตราที่ 2 “บุคคลจักต้องรับโทษในทางอาญาต่อเมื่อได้กระทำการอันกฎหมายที่ใช้ในขณะกระทำนั้นบัญญัติเป็นความผิดและกำหนดโทษไว้ และโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้น ต้องเป็นโทษที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย...” ในประเทศสาธารณรัฐเยอรมนี อำนาจตามกฎหมายที่ทำให้รัฐสามารถที่จะลงโทษผู้กระทำความผิดได้นำมาจากประมวลกฎหมายอาญามาตรา 1 บทบัญญัตินั้น คือ หลักไม่มีความผิดไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย (nullum crimen, nulla poena sine lege) หรือหลักไม่มีโทษโดยไม่มีกฎหมาย เป็นหลักประกันในกฎหมายอาญาและเป็นหลักกฎหมายในรัฐธรรมนูญ

วัตถุประสงค์ของการลงโทษ

การลงโทษ คือ การปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้ผู้ที่ได้รับการปฏิบัตินั้นได้รับผลร้ายเนื่องจากบุคคลนั้นได้ฝ่าฝืนแนวปฏิบัติอันเป็นกติกาของสังคมเชิงอรรถ ส่วนวัตถุประสงค์ของการบังคับโทษจำคุกเป็นการนำตัวบุคคลที่ศาลพิพากษาให้ได้รับโทษจำคุกและนำมาแก้ไขซ่อมแซม ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นบุคคลที่ดีขึ้น ไม่สามารถดำเนินชีวิตต่อไปได้โดยเกิดจากการกระทำความผิดซ้ำ ดังนั้น การลงโทษ จึงเป็นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้กระทำความผิดต้องรับผลร้ายเนื่องจากการที่ผู้นั้นได้ฝ่าฝืนการปฏิบัติ เป็นกฏติกาของสังคมไม่รับโทษรู้สำนึกว่าการกระทำของตนเองความผิด แต่ในปัจจุบันวัตถุประสงค์ของการลงโทษมี 2 ประการ ดังนี้

การป้องกันทั่วไป General Prevention เป็นการลงโทษการกระทำที่ละเมิดต่อกฎหมายเพื่อให้ผู้กระทำความผิดทราบว่าไม่ไปทำในสิ่งที่สังคมไม่ยอมรับหากมีการกระทำเช่นนั้นเกิดขึ้นอีกบุคคลย่อมจะต้องรับโทษจากการกระทำที่ผิดต่อกฎหมาย

2) การป้องกันพิเศษ Special Prevention ซึ่งเป็นการป้องกันมิให้ผู้ที่เคยกระทำความผิดกลับมาก่ออันตรายต่อสังคมอีกในอนาคตด้วยการใช้มาตรการฟื้นฟูและป้องกันประเภทต่างๆ

การลงโทษดังกล่าว จึงมีทฤษฎีและปรัชญาการลงโทษไว้ คือ 1) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการทดแทน 2) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการข่มขู่ 3) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการปรับปรุงแก้ไข และ 4) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อเป็นการตัดโอกาสกระทำความผิด โดยจะกล่าวคือ

1) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทน (Retributive Theory) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อการแก้แค้นหรือเพื่อทดแทนนั้นมีวัตถุประสงค์ในการลงโทษเพื่อให้เกิดความยุติธรรมต่อผู้เสียหาย และสังคมโดยโทษที่จะลงแก่ผู้กระทำความผิดนั้น ควรจะต้องเป็นสัดส่วนกับความผิดที่เกิดขึ้น การทดแทนเป็นวัตถุประสงค์ในการลงโทษที่เก่าที่สุดอย่างหนึ่ง เหตุผลในการทดแทนส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับความรู้สึกที่จะแก้แค้นของผู้ที่ถูกประทุษร้ายความต้องการของบุคคลในอันจะกระทำการทดแทนแก่ผู้ที่ทำให้ความเสียหายให้แก่ตนนั้นเป็นของเข้าใจได้ง่าย แต่การที่สังคมเข้ามารับหน้าที่ลงโทษผู้กระทำความผิดเพื่อเป็นการทดแทนนี้เนื่องมาจากเหตุใดยังไม่เป็นที่แน่นอน แต่ตามคำอธิบายที่ถือกันโดยทั่วไปก็คือเนื่องจากสังคมเห็นว่าสมาชิกต้องการให้มีการทดแทนและสังคมอาจบำบัดความต้องการดังกล่าวของสมาชิกโดยสังคมเข้าจัดทำเสียเองซึ่งจะเรียกว่าปล่อยให้สมาชิกจัดการเอาเองความคิดสนับสนุนทฤษฎีทดแทนนี้มีมาแต่โบราณกาลแล้ว

ทั้งนี้ การลงโทษเพื่อการแก้แค้นทดแทนเน้นการลงโทษที่มองไปที่อดีตเหตุผลการลงโทษเป็นไปเพื่อการแก้แค้นซึ่งการลงโทษเกิดจากอารมณ์แค้นที่มีตามสัญชาตญาณของมนุษย์อีกเหตุผลหนึ่งคือทุกคนมีความรับผิดชอบต่อการกระทำผิดที่เกิดขึ้นเพื่อรักษาความยุติธรรมหรือสมดุลในสังคมไว้ เมื่อมีการกระทำความผิดเกิดขึ้นผู้กระทำความผิดจึงสมควรจะต้องได้รับโทษเพื่อทดแทนความผิดหรือลบล้างความชั่วที่เกิดขึ้นโดยโทษที่จะได้รับควรจะเท่ากับความเจ็บปวดและมีความยากลำบากหรือมีความทรมานทุกข์ทรมานเช่นเดียวกับผู้เสียหายหรือสังคมได้รับวิธีการลงโทษ แต่เดิมใช้ความทารุณโหดร้ายซึ่งถูกคัดค้านจากประชาชน สำนักคลาสสิกเปลี่ยนแนวคิดในการลงโทษไม่ให้ใช้การลงโทษแบบทรมานแต่จำนวนโทษต้องได้สัดส่วนกับความผิดส่วนเหตุผลการลงโทษยังยึดหลักว่าผู้กระทำความผิดสมควรได้รับโทษเพราะทุกคนมีเจตจำนงอิสระวิธีการลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทนมีวิธีการลงโทษหลายทาง ได้แก่ 1) สำหรับความผิดที่ร้ายแรงนั้นควรต้องลงโทษให้สาสมกับความผิดที่ได้กระทำขึ้น 2) โดยการใช้จ่ายเสียหายหรือค่าทดแทนความเสียหายแทนการถูกลงโทษ 3) โดยการลงโทษให้สาสมกับความผิดและให้ใช้จ่ายเสียหายหรือค่าทดแทนเพื่อชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้น (Expiation) ด้วย เช่น การลงโทษจำคุกหรือปรับหรือทั้งจำคุกและปรับและให้คืนทรัพย์สินหรือใช้ราคาทรัพย์สินแทนหรืออาจกล่าวโดยสรุปนักทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้แค้นทดแทนนี้ไม่ได้สนใจต่ออนาคตของผู้ถูกลงโทษหรือของสังคม สนใจเพียงอย่างเดียวต่อพฤติกรรมหรือการกระทำในอดีตของผู้กระทำผิด เมื่อมีการกระทำความผิดเกิดขึ้นไม่ว่าร้ายแรงมากน้อยประการใด ผู้กระทำความผิดสมควรได้รับโทษตามนั้น

2) ทฤษฎีการลงโทษแบบอรรถประโยชน์ (Utilitarian Theory) นักอาชญาวิทยาสำนักคลาสสิก ซึ่งมีซีซาร์ เบ็คคาเลีย (Cesare Beccaria) (ค.ศ. 1718-1794) และเจเรมี แบนแธม (Jeremy Bentham) (ค.ศ. 1748-1832) เป็นผู้นำเสนอทฤษฎีการลงโทษแบบอรรถประโยชน์โดยมีหลักการเบื้องต้น เรากระทำ ความผิดโดยเจตนาและก่อนจะลงมือกระทำก็ได้พิจารณาใคร่ครวญแล้วจึงความผิด เพราะฉะนั้นรัฐจึงควร บัญญัติความผิดและโทษสำหรับความผิดนั้นอย่างชัดเจน เมื่อมีกฎหมายบัญญัติชัดเจนอย่างนั้นแล้ว ผู้ที่ฝ่าฝืน ย่อมจะถูกลงโทษตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ทั้งนี้ การลงโทษจะต้องกระทำอย่างรวดเร็วแน่นอน เสมอภาคกัน และรุนแรงตามโทษที่กำหนดไว้ การลงโทษดังกล่าวย่อมจะมีประโยชน์ต่อสังคมในด้านการลดอาชญากรรม และส่งเสริมให้คนทั่วไปเคารพกฎหมาย

3) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อคุ้มครองสังคม (Social Protection Theory) นักอาชญาวิทยาสำนัก ป้องกันสังคม (Social Defence School) ซึ่งมีฟิลิปโป กรามาติกา (Philipo Gramatica) และมาร์ค แอนเซล (Mark Ancel) เป็นผู้นำมีทัศนะเกี่ยวกับอาชญากรรมเช่นเดียวกับนักอาชญาวิทยาสำนักโพซิทิฟ แต่มีทัศนะใน การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดต่างจากสำนักโพซิทิฟตรงที่นำกฎหมายอาญาเข้ามาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติ ต่อผู้กระทำความผิด และแตกต่างไปจากนักอาชญาวิทยาสำนักคลาสสิกในแง่ที่ว่า เน้นการคุ้มครองสังคมใน การแก้ไขปรับปรุงและอบรมป้มนิสัยผู้กระทำความผิดมากกว่าการลงโทษ ทฤษฎีคุ้มครองสังคมนี้มีมานานแล้ว และแนวความคิดนี้ได้พัฒนาเรื่อยมาจนเป็นสำนักป้องกันสังคมในปัจจุบันนักอาชญาวิทยา สำนักนี้ให้ความสนใจในเรื่องบุคลิกภาพของผู้กระทำความผิด กฎหมายอาญา และการควบคุมสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สังคมดีขึ้น และเพื่อป้องกันอาชญากรรม¹⁰

4) ทฤษฎีการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด (Rehabilitative Theory) เป็นทฤษฎีที่ใหม่ ที่สุด เป็นการลงโทษเพื่อปรุงแต่งแก้ไขผู้กระทำความผิด เน้นถึงการกลับเข้าสู่สังคมหรือการแก้ไขปรับปรุงตัว ของผู้กระทำความผิดโดยใช้เรือนจำหรือไม่ใช่เรือนจำ ตัวอย่างเช่น นักโทษอาจได้รับการฝึกอาชีพ การให้การศึกษา อบรม การให้การรักษาพยาบาล การให้คำปรึกษาหารือทางด้านสุขภาพจิตหรือโครงการอื่นๆ ซึ่งเน้นในการ ฟื้นฟูผู้กระทำความผิดซึ่งหลักการพื้นฐานของทฤษฎีนี้อยู่บนความคิดที่ว่าผู้กระทำความผิดเป็นคนป่วย และสามารถจะได้รับการรักษาโดยมาตรการอย่างอื่น นอกเหนือจากการลงโทษตามปกติวัตถุประสงค์ของการลงโทษ ตามทฤษฎีนี้ คำนึงถึงภาระหน้าที่ของรัฐในการแก้ไข ดัดแปลง บำบัดรักษาหรือฟื้นฟูนักโทษให้เปลี่ยนเป็น พลเมืองที่ปฏิบัติตามกฎหมายและประสงค์จะป้องกันไม่ให้บุคคลที่กระทำความผิดมาแล้วกลับไปกระทำซ้ำซ้ำ อีก ไม่ได้ประสงค์ให้มีผลถึงบุคคลอื่นโดยตรง เช่น ทฤษฎีข่มขู่ และนอกจากจะพยายามหาทางให้ผู้ที่ได้กระทำ ผิดมาแล้ว เกิดความประสงค์ที่จะยับยั้งไม่กระทำผิดซ้ำซ้ำอีกแล้ว ยังจะต้องทำให้ผู้นั้นเกิดความสามารถที่จะ ยับยั้งเช่นนั้นด้วย

¹⁰ สุพจน์ สุโรจน์, *อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา เอกสารการสอนชุดวิชา 33435 หน่วยที่ 8-15* (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช) 141-146.

วัตถุประสงค์ของการบังคับโทษจำคุก

การบังคับโทษภาษาอังกฤษว่า Penalty ซึ่งการบังคับโทษเป็นการลงโทษที่มีการกำหนดโทษผู้กระทำความผิดโทษจำคุกในเรือนจำหรือการปรับและวิธีอื่นรวมถึงการลงโทษเป็นจำนวนเงินที่พิจารณาตามความเสียหายของแต่ละที่ได้กระทำกับรัฐหรือพลเรือนการบังคับโทษจำคุกเป็นมาตรการในการดำเนินการเกี่ยวกับโทษจำคุกและโทษหรือวิธีการเพื่อความปลอดภัยที่เป็นการจำกัดเสรีภาพของบุคคลต้องเป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการบังคับโทษ กฎหมายว่าด้วยการบังคับโทษจำคุกของประเทศไทยที่สำคัญคือพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 และกฎกระทรวงออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติดังกล่าว¹¹ Prof. Dr. Torsten Verrel กล่าวว่า Strafvollzug หรือ Execution of sentences Law StVollz หรือกฎหมายบังคับโทษจำคุกเป็นส่วนหนึ่งของเรื่องทัณฑวิทยา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่เกี่ยวกับการจัดการกับผู้ต้องโทษไม่ให้กลับมาทำความผิดๆ โดยมุ่งเน้นความผิดภายในเรือนจำเป็นหลัก

จะเห็นได้ว่า บุคคลที่ต้องถูกบังคับโทษจำคุก เป็นผู้ต้องขังที่มีสถานะเป็นนักโทษเด็ดขาด เป็นบุคคล ซึ่งถูกขังไว้ตามหมายจำคุกภายหลังคำพิพากษาถึงที่สุดและให้หมายความรวมถึงบุคคลที่ถูกเอาไว้ตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้ลงโทษด้วย¹²

การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดหรือนักโทษนั้น มีจุดประสงค์สำคัญ ได้แก่ การลงโทษและการแก้ไขฟื้นฟูซึ่งทางทัณฑวิทยาจะแบ่งเป็น 2 วิธีการ ได้แก่¹³

- 1) วิธีการที่เป็นการลงโทษ หรือเรียกว่า การลงโทษโดยใช้สถาบัน ได้แก่ การลงโทษจำคุกกักขังในเรือนจำ ทัณฑสถาน ตระราช คุก สถานกักกัน เป็นต้น
- 2) วิธีการที่ไม่ใช่การลงโทษ หรือเรียกว่า การไม่ใช่สถาบัน ได้แก่ การใช้วิธีการอื่นแทนการจำคุกซึ่งเป็นการแก้ไขให้โอกาสกลับตัวเป็นคนดี เช่น การรอลงอาญา การคุมประพฤติ การพักการลงโทษ การอภัยโทษ การให้ทำงานสาธารณะ เป็นต้น

สำหรับโทษจำคุกเป็นการลงโทษที่เก่าแก่และมีมานานหลายยุคหลายสมัยซึ่งเป็นการลงโทษที่รุนแรงรองลงมาจากโทษประหารชีวิต การลงโทษจำคุกสมัยโบราณมักมีลักษณะทรมานและโหดร้ายมาก โดยคุกในสมัยก่อนไม่มีการแยกประเภทของนักโทษ ไม่มีการศึกษา ไม่มีการแก้ไขฟื้นฟูจิตใจนักโทษ¹⁴ ในสมัยก่อนไม่มีกำหนดระยะเวลาการจองจำไว้แน่นอน อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันแนวคิดในการลงโทษผู้กระทำความผิดได้ก้าวหน้าพัฒนาไปมากทั้งในด้านวัตถุประสงค์และด้านวิธีการลงโทษ

“โทษจำคุก” (Imprisonment) ตามพจนานุกรมกฎหมายแบล็ค (Black's Law Dictionary) ได้ให้คำจำกัดความว่า “โทษจำคุก” เป็นการใช้มาตรการควบคุมบุคคลไว้ในเรือนจำหรือสถานที่ควบคุมเพื่อจำกัด

¹¹ คณิต ณ นคร, *กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา* (สำนักพิมพ์วิญญูชน 2561) 46, อังเณ ธาณี วรรักษ์, *กฎหมายว่าด้วยการบังคับโทษ* (พิมพ์ครั้งที่ 3 สำนักพิมพ์วิญญูชน 2558) 20.

¹² พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 4

¹³ อัจฉริยา ชูตินันท์, *อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา* (สำนักพิมพ์วิญญูชน 2561) 129-130.

¹⁴ เฟ็งอ้าง, 147.

สิทธิเสรีภาพและความเป็นอิสระของบุคคล จึงเห็นได้ว่า การบังคับโทษจำคุกเป็นกระบวนการที่จำกัดสิทธิเสรีภาพที่ส่งผลต่อชื่อเสียง ชีวิตความเป็นอยู่ของผู้กระทำผิด เป็นการแยกตัวผู้กระทำผิดออกจากสังคมภายใต้เงื่อนไขและระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อจิตใจและสร้างรอยมลทินทางสังคมให้กับผู้กระทำผิด ด้วยเหตุนี้ นักอาชญาวิทยาจึงมีความเห็นว่าการบังคับโทษจำคุกให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ควรกำหนดหลักเกณฑ์บรรทัดฐานกรณีแห่งการกระทำผิดและลักษณะพฤติกรรมของอาชญากรและไม่ควรใช้วิธีทรมานปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด¹⁵

ในปัจจุบัน “การบังคับโทษจำคุก” เป็นโทษชนิดหนึ่งตามประมวลกฎหมายอาญา ดังนั้น ศาลจึงมีอำนาจในการพิพากษาลงโทษจำคุกผู้กระทำผิดได้อันเป็นผลให้บุคคลคนหนึ่งจะต้องถูกบังคับโทษจำคุกในเรือนจำ ซึ่งโทษจำคุกเป็นโทษทางร่างกายอย่างหนึ่งที่มีวัตถุประสงค์เพื่อจำกัดเสรีภาพของบุคคลผู้ต้องโทษตามคำพิพากษาของศาลให้จำคุก ซึ่งการบังคับโทษจำคุก (The enforcement of the Sentence of Imprisonment) มีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่¹⁶

- 1) การบังคับโทษจำคุกเป็นการจำกัดขอบเขต อยู่เฉพาะแต่การจำกัดเสรีภาพบุคคลจากการ กระทำผิด
- 2) การบังคับโทษจำคุกไม่ได้เป็นเพียงโทษจำกัดเสรีภาพแต่รวมถึงวิธีการเพื่อความปลอดภัยว่าด้วยการจำกัดเสรีภาพภายใต้บทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายอาญา
- 3) การบังคับโทษจำคุกต้องประกอบด้วยกรกระทำผิดอาญา
- 4) การบังคับโทษจำคุกต้องเป็นไปภายใต้หลักเกณฑ์ของกฎหมายว่าด้วยการบังคับโทษหรือกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์และกฎหมายอาญา

การบังคับโทษจำคุกโดยใช้เรือนจำหรือเรียกว่าการใช้สถาบันนั้นจะอยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายราชทัณฑ์ซึ่งเป็นหน่วยงานในลำดับสุดท้ายในกระบวนการยุติธรรมโดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบวางนโยบายและควบคุมเรือนจำและทัณฑสถานต่างๆ ให้ดำเนินการควบคุมนักโทษตามกำหนดโทษของศาล

จะเห็นได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบังคับโทษจำคุกจะไม่เหมือนวัตถุประสงค์การลงโทษที่มุ่งลงโทษให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งศาลเป็นหลัก แต่วัตถุประสงค์ของการบังคับโทษจำคุกนั้นพัฒนาจากแนวคิดในอดีตในการลงโทษมาสู่แนวคิดยุคใหม่ที่มีความเป็นเสรีภาพตลอดทั้งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มากยิ่งขึ้น มุ่งที่จะปรับเปลี่ยนบำบัดฟื้นฟูหรือแก้ไขพฤติกรรมของผู้กระทำผิดที่ถึงขนาดกับไม่สามารถอยู่ร่วมกับคนในสังคมปกติได้ จึงจำเป็นต้องแก้ไขและยกระดับความเจริญทางจิตใจและพฤติกรรมให้สามารถอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานคนปกติในสังคมได้ สำหรับวัตถุประสงค์ของการบังคับโทษจำคุกที่สำคัญ¹⁷ มี 2 ประการ คือ

- 1) เพื่อให้มีการดำรงชีวิตในอนาคตโดยปราศจากการกระทำผิดและมีความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งเป็นข้อที่สำคัญและตรงกับความจริงในการบังคับโทษจำคุกที่ว่าเมื่อมีการบังคับโทษจำคุกผู้กระทำผิด

¹⁵ เฟิงอ้าง, 152.

¹⁶ Gunther Kaiser, Heiz Schoch: Strafvollzug. 5., neu bearbeitete Auflage. C.F. Muller Verlag, Heidelberg 2003, อ้างถึงใน อ้างใน ธาณี วรภัทร์, *กฎหมายว่าด้วยการบังคับโทษ* (พิมพ์ครั้งที่ 3 สำนักพิมพ์วิญญูชน 2558) 22.

¹⁷ ธาณี วรภัทร์, *กฎหมายว่าด้วยการบังคับโทษ* (พิมพ์ครั้งที่ 3 สำนักพิมพ์วิญญูชน 2558) 39 - 42.

ครบระยะเวลาแล้ว ผู้นั้นจะออกมาดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมปกติอีกครั้ง การลงโทษอย่างมีเหตุผลที่เป็นภาวะวิสัยย่อมไม่ลงโทษเพียงว่าได้มีการกระทำผิดขึ้นเท่านั้น เพราะสิ่งที่เกิดแล้วไม่สามารถแก้ไขให้กลับเป็นเหมือนเดิมได้ แต่การลงโทษโดยคำนึงถึงอนาคตเพื่อให้ผู้กระทำผิดไม่กระทำผิดขึ้นอีก โดยมีหลักเกณฑ์พื้นฐานการบังคับโทษจำคุกที่ต้องนำมาใช้ คือ หลักการความใกล้เคียงของชีวิตภายในและภายนอกเรือนจำ โดยรัฐจะต้องพยายามบริหารจัดการให้การดำเนินชีวิตของนักโทษภายในเรือนจำมีความใกล้เคียงกับการใช้ชีวิตของบุคคลทั่วไปภายนอกเรือนจำมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และหลักการหลีกเลี่ยงผลเสียจากการบังคับโทษจำคุกอันเป็นการกระทำที่ทำให้นักโทษรู้สึกว่าเขาตัวเองด้อยหรือต่ำกว่าคนอื่นทั่วไปรวมถึงหลักการคืนคนดีสู่สังคม ดังนั้นการบังคับโทษจำคุกในปัจจุบันจึงมีวัตถุประสงค์ที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จในการสร้างจิตสำนึก สร้างความรู้ผิดชอบชั่วดีให้เกิดขึ้นกับบุคคลที่ต้องโทษให้ได้เพื่อนักโทษที่พ้นโทษออกไปแล้วจะไม่กระทำความผิดซ้ำอีก

2) เพื่อเป็นการคุ้มครองสังคมซึ่งเป็นภารกิจเดียวกันกับภารกิจของกฎหมายอาญา ฉะนั้นเมื่อมีความแน่ชัดทางกระบวนการยุติธรรมทางอาญาว่าบุคคลใดเป็นผู้กระทำผิดและศาลได้พิพากษาลงโทษจำคุกแล้ว ส่วนของการบังคับโทษจำคุกจะจำกัดเสรีภาพของนักโทษผู้นั้นเพื่อเข้าสู่มาตรการในการแก้ไขในรูปแบบต่างๆ ตามระยะเวลาที่สมควร เมื่อบำบัดเป็นปกติแล้วจึงปล่อยบุคคลนั้นกลับสู่สังคม

สำหรับกระบวนการบังคับโทษจำคุกนี้มีกรมราชทัณฑ์ทำหน้าที่ในการควบคุมและแก้ไขพฤติกรรมของนักโทษ ดำเนินการแก้ไขฟื้นฟูนักโทษให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีภายหลังได้รับการพ้นโทษ ให้นักโทษมีสภาพกายและจิตใจที่ดีไม่กลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก ซึ่งนักโทษจะได้รับการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริตและดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างปกติโดยได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ที่ต้องปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดให้เป็นไปตามคำพิพากษาหรือคำสั่งตามกฎหมาย โดยดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การบังคับโทษจำคุก จึงเป็นส่วนสำคัญที่เกี่ยวกับการจัดการกับผู้ต้องโทษไม่ให้กลับมากระทำความผิดอีก ที่มุ่งเน้นเฉพาะการดำเนินการกับผู้กระทำความผิดภายในเรือนจำเป็นหลัก ดังนั้น เรือนจำและทัณฑสถานจึงอยู่ในฐานะสถาบันสังคม จำเป็นต้องรักษาคุณภาพในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง 3 ลักษณะใหญ่ๆ ด้วยกัน คือ การควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี (Custody) การแก้ไขฟื้นฟูพฤติกรรมผู้ต้องขังให้กลับประพฤติเป็นพลเมืองดี (Correction) และการเกื้อกูลสงเคราะห์ผู้ต้องขัง (Care) ที่สอดคล้องกับหลักมนุษยธรรมและหลักกฎหมาย ซึ่งนักทฤษฎีวิทยาได้เสนอแนวปรุ้งแต่งแก้ไขผู้กระทำผิด หรือการแก้ไขฟื้นฟูพฤติกรรมผู้ต้องขังที่เจ้าพนักงานเรือนจำและทัณฑสถานพึงปฏิบัติ ดังนี้¹⁸

1) ให้ถือเป็นความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถาน ที่ต้องใช้หลักการควบคุมยับยั้งผสมผสานไปกับหลักการแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขัง ให้กลับประพฤติตนเป็นพลเมืองดีโดยการบูรณะสุขภาพจิต สุขภาพกาย หลักศีลธรรม การศึกษาและวิชาชีพของผู้ต้องขังให้เจริญเติบโตไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมในสถานะที่ผู้ต้องขังเป็นพลเมืองของชาติส่วนหนึ่ง

¹⁸ ประเสริฐ เมฆมณี, *หลักทัณฑ์วิทยา* (บริษัท บพิตรการพิมพ์ จำกัด 2523) 463-464.

2) เจ้าพนักงานเรือนจำและทัณฑสถาน จะต้องตระหนักอยู่เสมอว่ากลไกการบริหารงานราชทัณฑ์ ไม่อาจจะแยกตัวไปจากสังคมได้ วิธีการปฏิบัติราชทัณฑ์ที่ถือว่าดีในอีกประเทศหนึ่ง อาจจะไม่เหมาะสมกับ สภาวะแวดล้อมของอีกประเทศหนึ่งอันเนื่องมาจากภาวะการแตกต่างทางภูมิศาสตร์และค่านิยมทางสังคม

3) การกำหนดโครงการปฏิบัติที่จัดขึ้นในเรือนจำและทัณฑสถาน จะต้องเป็นไปในลักษณะเกื้อหนุน ต่อการพัฒนาและโครงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมผู้ต้องขังให้หันกลับไปสู่ชีวิตแห่งการเป็นพลเมืองดีและเป็น ประโยชน์ภายหลังจากการพ้นโทษ

4) ประสิทธิภาพในการแก้ไขผู้ต้องขังขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของการทางราชทัณฑ์ ที่จะทำการควบคุม ผู้ต้องขังไว้อย่างมีระเบียบวินัยและกำหนดโครงการปฏิบัติสอดคล้องกับหลักความแตกต่างเป็นรายบุคคลของ ผู้ต้องขัง ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวจะบรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยปัจจัยเอื้ออำนวยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการใช้วิธีการ แปรเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ต้องขังเป็นรายบุคคล (The-Application of Individualized Methods of Change) การกำหนดไว้ซึ่งเป็นมาตรฐานการควบคุมผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ (The Effective Standardized Means of Control) การจัดสรรบริการจำเป็นต่างๆ ให้แก่ผู้ต้องขังอย่างทั่วถึงและไม่เป็นการคุมขังไว้อย่างสูญเสียโดย เปล่าประโยชน์ รวมทั้งใช้ความเพียรพยายามของผู้บริหารงานเรือนจำที่จะขจัดหรือลดเสียซึ่งภาวะความ ขัดแย้งระหว่างแนวปรัชญาแห่งการใช้เรือนจำเพื่อเป็นสถานที่ควบคุมกับการใช้เรือนจำ เพื่อการปรุงแต่งแก้ไข ผู้ต้องขัง (Prison as a Place of Confinement and Control Vs. Prison as a Place for Reform)

5) ความสำเร็จของการปรุงแต่งผู้ต้องขัง ให้กลับประพฤติตนเป็นพลเมืองดีที่สำคัญที่สุดในประการ สุดท้าย ได้แก่ การดำเนินการเตรียมการปลดปล่อยผู้ต้องขัง ที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการได้รับการ สงเคราะห์ที่เกื้อกูลจากสังคมแก่ผู้ต้องขัง ซึ่งได้กลับประพฤติตนเป็นพลเมืองดี ภายหลังจากการปล่อยตัวแล้ว กระบวนการสำคัญที่ใช้ในการบังคับโทษจำคุกกับการแก้ไขฟื้นฟูขณะรับโทษหรือการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง ประกอบด้วยกระบวนการ การให้การศึกษา การศึกษาวิชาชีพ จรรยาและการส่งเสริมให้ผู้ต้องขัง ปฏิบัติหน้าที่พลเมืองดีในกรอบประชาธิปไตยรวมทั้งการใช้แรงงานนักโทษ

2.1.2 แนวคิดแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด

การแก้ไขฟื้นฟู (Rehabilitation) หมายถึง การนำสภาวะทางกายทางจิต และการมีศีลธรรมกลับมา ตั้งเดิม โดยผ่านการปฏิบัติและฝึกอบรม การฝึกหัด การแก้ไขฟื้นฟูจะอยู่บนพื้นฐานความเชื่อว่าอุปนิสัย นิสัย หรือแบบแผนพฤติกรรมของผู้กระทำความผิดสามารถจะเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นการลดความโน้มเอียงที่จะเกี่ยว โยงกับอาชญากรรมของบุคคลนั้น¹⁹ การแก้ไขฟื้นฟูจะใช้ได้ประสบความสำเร็จกับบุคคลที่มีจิตบกพร่อง หรือ บุคคลที่บกพร่องทางสังคมโดยลดความเชื่อในเรื่องการลงโทษจำคุก ตระหนักถึงผลเสียของการจำคุก จึงเกิด แนวคิดในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด โดยศึกษาเป็นรายบุคคล (Individual) เพื่อจะเป็นแนวทางในการ แก้ไขผู้กระทำความผิดให้มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ด้วยวิธีการผ่อนปรนปราณีตามสภาพ และความร้ายแรงของความผิดการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด (Reformation and Rehabilitation) โดยทั่วไปการแก้ไขผู้กระทำความผิดในเรือนจำมักจะเรียกว่า Reformation และการแก้ไขผู้กระทำความผิดใน

¹⁹ ปนัดดา แพร่สีดา, ปัจจัยที่มีผลต่อการแอ็ดในเรือนจำ (2554) 9-10.

ชุมชน มักจะเรียกว่า Rehabilitation เพื่อให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลที่อยู่ในและนอกเรือนจำ หรือถูก ลงโทษหรือใช้วิธีการหลีกเลี่ยงการลงโทษ อย่างไรก็ตามก็ยังมีผู้ใช้คำทั้งสองคำทดแทนกันใน ความหมายอย่าง เดียวกัน²⁰ แนวความคิดเกี่ยวกับการลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดเป็นแนวคิดของสำนักอาชญาวิทยา ปฏิฐานนิยม (Positive School) เชื่อในเรื่องเจตจำนงกำหนด (Determinism) กล่าวคือ การกระทำของมนุษย์ ถูกกำหนดจากปัจจัยต่างๆ มนุษย์ไม่สามารถเลือกกระทำได้อย่างอิสระใช้เหตุผลในการเลือก แต่มนุษย์ถูก กัดดันหล่อหลอมจากสิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่างๆ จนมีบุคลิกภาพที่บกพร่องและหันไปสู่การกระทำความผิด ดังนั้น การกระทำของมนุษย์เป็นผลมาจากปัจจัยหลายอย่างรวมกันได้แก่ ปัจจัยทางจิตวิทยา ปัจจัยทางชีวภาค และปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม ปัจจัยเหล่านี้ขึ้นอยู่กับการควบคุมของมนุษย์ ดังนั้นการกระทำ ความผิดจึงเกิดจากปัจจัยหลายอย่างรวมกันด้วย ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล การลงโทษจึงไม่ควร มุ่งเน้นที่การกระทำความผิดเป็นหลัก แต่ควรพิจารณาจากสาเหตุที่ทำให้เกิดกรกระทำความผิดและการแก้ไข ไปที่สาเหตุนั้น การลงโทษเพื่อแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด จึงเน้นที่ตัวผู้กระทำความผิดมากกว่าการกระทำความผิด ทั้งนี้เพราะสังคมจัดให้มีการลงโทษขึ้นก็เพื่อเปิดโอกาสให้สังคมได้แก้ไขผู้กระทำความผิด²¹ เป็นการใช้มาตรการ ลงโทษให้สอดคล้องกับบุคลิกภาพของผู้กระทำความผิด เพื่อมุ่งประโยชน์ในการส่งเสริมให้ผู้กระทำความผิด กลับความประพฤติเป็นพลเมืองดี ภายหลังการพ้นโทษไปแล้วเป็นสำคัญ

แนวความคิดในการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด จึงเริ่มต้นมาจากแนวคิดพื้นฐานที่ว่า ผู้กระทำความผิดไม่ได้มีสันดานเป็นคนร้าย แต่สาเหตุเกิดจากสภาพแวดล้อมรอบตัวการดำเนินการแก้ไขจะต้องกระทำ ไปตามสาเหตุ ดังนั้น แนวความคิดทฤษฎีการแก้ไขผู้กระทำความผิดนี้จึงเน้นถึงการกลับตัวเข้าสู่สังคม หรือ แก้ไขปรับปรุงตัวผู้กระทำความผิด เพื่อให้กลับตนเป็นพลเมืองดี โดยการใช้เรือนจำและไม่ใช้เรือนจำ เช่น การ ให้การศึกษา การฝึกอาชีพ การอบรมทางศีลธรรมและศาสนา การบำบัดทางจิตวิทยา การบำบัดทางแพทย์ การให้การสงเคราะห์ในด้านต่างๆ ในการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดนั้นกระทำทั้งแบบรายบุคคล และเป็นกลุ่ม ส่วนการใช้ชุมชนเข้าช่วยแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด ได้แก่ การคุมประพฤติ การพักการลงโทษ เป็นต้น ซึ่ง การแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดนี้มีใจมุ่งหมายประการสุดท้ายของการลงโทษแต่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อป้องกัน สังคมให้ปลอดภัยจากอาชญากรรม อันเป็นวัตถุประสงค์หนึ่งของการบังคับโทษจำคุกและเป็นภารกิจเดียวกับ ภารกิจของกฎหมายอาญาปรัชญาการฟื้นฟูผู้กระทำความผิด และโครงการแก้ไขผู้กระทำความผิดได้ผ่านการ ศึกษาวิจัยมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานและมีการโต้แย้งกันอยู่เสมอ ได้แก่

1) การบังคับให้ผู้ต้องโทษเข้ารับการบำบัดและแก้ไขฟื้นฟู หรือปล่อยให้ผู้นั้นรับโทษจนครบกำหนด ตามคำพิพากษา

2) ความยินยอมของผู้ต้องโทษมีเงื่อนไขและหลักเกณฑ์กำหนดว่าผู้ต้องโทษ ให้ความยินยอมใน การแก้ไขฟื้นฟูเพื่อประโยชน์ของเขาเองอย่างไรและความยินยอมนั้นเป็นไปด้วยความสมัครใจ ผู้บำบัดนักโทษ

²⁰ ประธาน วัฒนวานิชย์, 'การปฏิรูประบบการลงโทษ แนวสหวิทยาการโดยเน้นทางด้านอาชญาวิทยา' บท บัณฑิตย, เล่ม 54, ตอน 4 ธันวาคม (2541) 16.

²¹ นที จิตสว่าง, *หลักทัณฑ์วิทยา* (สำนักพิมพ์กรมราชทัณฑ์ 2549) 29.

เชื่อว่าการแก้ไขบำบัดด้วยความสมัครใจมีโอกาสจะประสบความสำเร็จมากกว่าการบังคับอย่างไรก็ตามการแก้ไขบำบัดในภาวะฉุกเฉินย่อมกระทำได้ โดยไม่ต้องอาศัยความยินยอมของนักโทษ หรือในภาวะวิกฤติและนักโทษมีพฤติกรรม ก้าวร้าวรุนแรง หรือสภาวะกดดันต่อนักโทษ เช่น การพยายามทำร้ายตนเองหรือฆ่าตัวตาย

3) กำหนดระยะเวลาแก้ไขบำบัด การแก้ไขฟื้นฟูนักโทษอาจจำเป็นต้องอาศัยระยะเวลา ดังนั้น จึงมีประเด็นทางด้านการกำหนดโทษตามคำพิพากษาที่กำหนดระยะเวลาแน่นอน หรือกำหนดอย่างไม่แน่นอน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้กำหนดว่านักโทษได้รับการแก้ไข ฟื้นฟูและไม่เป็นอันตรายต่อสังคม แล้วจึงพิจารณาพักการลงโทษ หรือปลดปล่อยจากเรือนจำ

4) ผลของการแก้ไขฟื้นฟู การแก้ไขฟื้นฟูประสบความสำเร็จเพียงใด เป็นประเด็นที่มีการวิพากษ์วิจารณ์อย่างมาก การที่นักโทษได้รับการดูแล บำบัดทางการแพทย์และได้รับการฝึกอบรมภายใต้การกำกับดูแลเพียงพอหรือไม่ เพราะอย่างน้อยเขาได้รับการปฏิบัติจากผู้มีความรู้และความชำนาญในระดับหนึ่งแม้ว่าเขาจะไม่สามารถแก้ไขฟื้นฟูได้เช่นเดียวกับผู้ป่วยทางจิตในโรงพยาบาลโรจิต ซึ่งได้รับการดูแลจากนายแพทย์และพยาบาล แต่การบำบัดรักษาไม่บรรลุผลให้ผู้ป่วยหายจากโรจิตได้

5) ประสิทธิภาพการแก้ไขฟื้นฟู ประเด็นประสิทธิภาพในการแก้ไขฟื้นฟูที่ได้รับการ วิพากษ์วิจารณ์มากเช่นเดียวกับ ผลสำเร็จของการแก้ไขฟื้นฟูวิธีการและโครงการแก้ไขบำบัดใดมีประสิทธิภาพมากกว่าวิธีอื่น ผู้ต้องโทษบุคลิกลักษณะและเงื่อนไขทางสังคมที่ประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จถ้ามี พยานหลักฐานแสดงว่าการแก้ไขฟื้นฟูไม่มีประสิทธิภาพ เราจะละทิ้งการแก้ไขนักโทษหรือแสวงหาวิธีการใหม่ๆ ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญทางต้นนโยบายการแก้ไขฟื้นฟูและการบริหารระบบการลงโทษทั้งในเรือนจำและในชุมชน

6) มนุษยธรรมและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การแก้ไขฟื้นฟูที่ไม่มีมนุษยธรรมและลดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เป็นสิ่งที่ทุกคนไม่เห็นด้วย แม้ว่าจะเป็นไปได้ด้วยความสมัครใจ และมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพราะขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชน และรัฐธรรมนูญ (มาตรา 4 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560)

อย่างไรก็ตาม มนุษยธรรมและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ยังไม่มีคำนิยามที่แน่นอนแต่เป็นที่เข้าใจว่าการทำให้บุคคลได้รับความทุกข์ทรมานโดยไม่มีเหตุผล หรือความจำเป็นหรือหยาบช้าและปราศจากจิตสำนึกในเรื่องความถูกต้องเป็นการกระทำที่ไม่มีมนุษยธรรมส่วนการลดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ได้แก่ การกระทำที่มากกว่าการทำให้บุคคลได้รับความอับอายซึ่งทำให้บุคคลมีสถานะต่ำกว่าความเป็นมนุษย์ความคิดและการปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในด้านมนุษยธรรมและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ อาจพิจารณาเทียบเคียงได้กับการศึกษาและการสำรวจทางด้านจิตสำนึกในเรื่องความยุติธรรม (Sense of Justice) มีผู้ให้ความหมายว่า²²

(1) จิตสำนึกในเรื่องความยุติธรรม มีองค์ประกอบทางด้านเหตุผลและอารมณ์ มีความสมดุลและสอดคล้องกันระหว่างความคาดหวัง และความเป็นจริงที่มีสัดส่วนอย่างเหมาะสม ปราศจากความอยุติธรรมทั้งในเชิงการกระทำยุติธรรมโดยไม่กระทำการ คือ การไม่ช่วยเหลือผู้อื่นที่ตนกระทำได้โดยไม่สูญเสียมากนัก

²² Cf. Susan Bloch, *In Master and Gruter* (1992) 291. อ้างถึงใน ประชาน วัฒนวานิชย์, 'การปฏิรูประบบการลงโทษ แนวสหวิทยาการโดยเน้นทางด้านอาชญาวิทยา' บทบัณฑิตย, เล่ม 54, ตอน 4 ธันวาคม (2541) 18.

(2) จิตสำนึกทางศีลธรรม เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างเดียวกันกับที่เราอยากให้บุคคลอื่นปฏิบัติต่อเรา

(3) ความเป็นธรรม เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลด้วยความเท่าเทียมกันการแก้ไขผู้กระทำความผิดในเรือนจำเป็นประเด็นที่มีผู้วิพากษ์วิจารณ์มากที่สุดรวมทั้งเสนอให้ยกเลิกการแก้ไขบำบัดเพื่อให้เรือนจำได้ทำหน้าที่ที่ควบคุมบุคคลที่เป็นอันตรายต่อสังคมอย่างมีประสิทธิภาพแต่เพียงอย่างเดียว แทนการทำหลายหน้าที่ซึ่งอาจขัดแย้งกันหรือซ้ำซ้อนกัน อย่างไรก็ตาม การยกเลิกการแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดในเรือนจำเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก เพราะการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดในเรือนจำ มีวัตถุประสงค์หลายประการ ตั้งแต่การแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องโทษจนถึงการบริหารจัดการเรือนจำเพื่อให้ดำเนินงานไปด้วยความราบรื่น

อย่างไรก็ตามผลของการแก้ไขฟื้นฟูหรือการแก้ไขปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ผู้ต้องขัง Todd R. Clear และคณะ (2006)²³ ซึ่งเป็นนักวิชาการที่มีชื่อเสียงโด่งดังด้านงานราชทัณฑ์ กล่าวไว้ใน American (7th edition) และสอดคล้องกับข้อเขียนของ Australian Capital Territory ในเรื่อง The Classification of Prison and Corrections Management (Prisoner Classification) Policy 2009 ที่จำแนกผู้กระทำความผิดออกเป็นประเภทต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ในการควบคุมพฤติกรรมของผู้กระทำความผิด หรือระดับความมั่นคงของเรือนจำที่สำคัญดังเช่น ในระดับความมั่นคงปานกลาง (The Medium Security prison) คือ เรือนจำที่สร้างขึ้นเพื่อควบคุมนักโทษที่มีพฤติกรรมรุนแรงในระดับปานกลาง ซึ่งมีประมาณร้อยละ 47 ของจำนวนนักโทษทั้งหมด นักโทษที่ถูกควบคุมในเรือนจำที่ระดับความมั่นคงปานกลางนี้ เป็นนักโทษสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ และเรือนจำในระดับพฤติกรรมที่มีความรุนแรงไม่มากสามารถควบคุมได้ ซึ่งมีจำนวนประมาณร้อยละ 18 ของจำนวนนักโทษทั้งหมด นักโทษที่ถูกควบคุมในเรือนจำดังกล่าวนี้ เป็นนักโทษที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของกรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม เรื่อง “พันธมิตร์ภาคประชาสังคมกับการปลดปล่อยผู้ต้องขังกลับสู่สังคม” ในการสัมมนาวิชาการเรื่อง “บทบาทเครือข่ายภาคประชาสังคมในการช่วยเหลือผู้ต้องขังกลับสู่สังคม” เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2552 ณ โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ ปรากฏว่าร้อยละ 85 ของผู้ต้องขังแก้ไขปรับเปลี่ยนพฤติกรรม มีอาชีพและกลับตัวเป็นคนดีในสังคม และไม่กลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก มีบางกลุ่มที่ยากที่จะแก้ไขปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ซึ่งเป็นกลุ่มอาชญากรโดยอาชีพหรือเป็นโดยสันดานประมาณร้อยละ 15

²³ ชาญคณิต กฤตยา สุริยะมณี และอุนิษา เลิศโตมรสกล, ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำความผิดคดียาเสพติด กรณีศึกษาผู้กระทำความผิดร้ายแรงและมีโทษสูงและต้องดูแลเป็นพิเศษ (รายงานผลการวิจัย) (2553) 88-89.

2.2 แนวความคิดและหลักการเกี่ยวกับการทำงานของผู้ต้องขัง

2.2.1 ความหมายผู้ต้องขัง

“ผู้ต้องขัง” ตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 4 ให้ความหมายรวมถึงนักโทษเด็ดขาด คนต้องขังและคนฝาก ดังนั้น จึงแยกประเภทผู้ต้องขังเป็น 3 ประเภท คือ 1) นักโทษเด็ดขาดเป็นบุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามหมายจำคุกภายหลังคำพิพากษาถึงที่สุด และให้หมายรวมถึงบุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้ลงโทษด้วย 2) คนต้องขัง เป็นบุคคลซึ่งถูกขังไว้ตามหมายขังได้แก่ หมายขังระหว่างสอบสวน และหมายขังระหว่างไต่สวนมูลฟ้องหรือพิจารณาคดี 3) คนฝาก เป็นบุคคลซึ่งถูกฝากให้ควบคุมไว้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา หรือกฎหมายอื่นโดยไม่มีหมายอาญา เช่น การควบคุมบุคคลต่างด้าวซึ่งหลบหนีเข้าเมืองตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง เป็นต้น²⁴ ส่วนตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายว่า “ผู้ต้องขัง” หมายถึง บุคคลที่อยู่ในเรือนจำ

ดังนั้น ผู้ต้องขังจึงเป็นคำที่ใช้เรียกบุคคลที่กระทำความผิดอาญาและศาลมีคำพิพากษาให้รับโทษทางอาญาอย่างใดอย่างหนึ่งของโทษที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายอาญามาตรา 18 เช่น ผู้ต้องโทษประหารชีวิตผู้ต้องโทษจำคุก ผู้ต้องโทษกักขัง หรือผู้ต้องโทษปรับ นอกจากนั้น ในประมวลกฎหมายอาญายังใช้คำว่า ผู้ถูกคุมขัง ซึ่งหมายรวมถึงบุคคลที่ถูกคุมตัว ควบคุมตัว ขัง กักขัง หรือถูกจำคุก²⁵ จะเห็นได้ว่า “ผู้ต้องขัง” จึงถือเป็นบุคคลที่ขาดอิสรภาพ เนื่องจากต้องเข้ามารับโทษอยู่ภายในเรือนจำตามบทลงโทษที่กฎหมายกำหนดเพื่อชดใช้กับสิ่งที่ได้กระทำความผิดลงไป ถึงแม้ว่าผู้ต้องขังจะขาดอิสรภาพแต่ยังคงมีสิทธิต่างๆ ที่พึงจะได้รับตามหลักสากล ซึ่งคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ และบางประเทศมีการคุ้มครองประกันสิทธิและเสรีภาพของผู้ต้องขังไว้ในรัฐธรรมนูญเช่นเดียวกัน

2.2.2 แนวความคิดในการใช้แรงงานผู้ต้องขัง

แรงงานมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก เพราะแรงงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อระบบอุตสาหกรรมในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ แต่แรงงานคือทรัพยากรบุคคลจำเป็นที่จะต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและมีส่วนร่วมในงานอันจะส่งผลประโยชน์ที่ดีต่อการทำงาน ทำให้เศรษฐกิจเจริญรุ่งเรืองและสังคมมีความสุข จึงจำเป็นที่จะต้องบริหารแรงงานอย่างถูกต้อง²⁶ ในส่วนของเศรษฐกิจกับการเกิดอาชญากรรมนั้น เศรษฐกิจเป็นเรื่องสำคัญต่อการดำรงชีวิตของคนและสังคมทำให้เกิดการแสวงหาสิ่งของตนเองต้องการไม่ว่าจะได้อะไรด้วยวิธีการใด ความยากจนและการไม่มีงานทำหรือทำงานที่ไม่แน่นอนย่อมจะก่อให้เกิดอาชญากรรมได้ ดังนั้น การส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่รัฐต้องทำ การทำงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้อาชญากรรมลดน้อยลง การกำหนดระเบียบให้นักโทษ

²⁴ กุมพล พลวัน, และรัชนิกร โชติชัยสถิต, *สิทธิของผู้ต้องขัง เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายเกี่ยวกับงานราชทัณฑ์ หนวยที่ 9 – 15* (พิมพ์ครั้งที่ 7 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2548) 61.

²⁵ เฟิงอ้าง, 61.

²⁶ นุชนารถ วิเศษศิริ, ‘แนวทางในการดำเนินการเรือนจำอุตสาหกรรมในประเทศไทย’ (วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารงานยุติธรรม คณะศิลปศาสตร มหาวิทาลัยธรรมศาสตร์ 2545) 36.

ทำงานหรือฝึกวิชาชีพในระหว่างคุมขังจึงเป็นการสร้างทักษะฝีมือแรงงาน ตลอดจนเป็นการเพาะนิสัยการทำงานให้แก่นักโทษด้วย²⁷ การใช้แรงงานนักโทษทำงานให้ประโยชน์ในทางเศรษฐกิจเพราะแรงงานเป็นส่วนสำคัญในการผลิต การเก็บแรงงานไว้เฉยๆ ไม่มีประโยชน์แต่อย่างใด ซึ่งสมัยก่อนการใช้แรงงานผู้ต้องขังถือเป็นส่วนหนึ่งของการลงโทษ เพราะผู้ต้องขังจะถูกบังคับให้ต้องทำงาน สำหรับประเทศไทยแต่เดิมการใช้แรงงานผู้ต้องขังถือว่าเป็นการลงโทษด้วยเพราะเจ้าพนักงานเรือนจำไม่ได้รับพระราชทานเงินเดือนหรือเบี้ยหวัด แต่ได้รับผลประโยชน์จากค่าธรรมเนียมการเข้าออกเรือนจำและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง ทำให้มีการบังคับให้ผู้ต้องขังทำงานใช้แทนโทษเหมือนกัน แต่การใช้แรงงานเป็นโทษนั้นได้ถูกยกเลิกไปแล้ว ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 บัญญัติให้นักโทษเด็ดขาดต้องทำงาน แต่งานที่ทำนั้นเป็นงานที่ไม่ใช้โทษ เนื่องจากการใช้แรงงานต้องคำนึงถึงหลักการต่างๆ เช่น ลักษณะของงาน ไม่ใช่การทรมานให้ทลาลบจำ ลักษณะของงานต้องมีปริมาณพอเหมาะกับความพร่างกาย และต้องก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจและเพื่อฝึกอาชีพ เมื่อนักโทษพ้นโทษออกไปแล้วจะได้มีความรู้ติดตัว เป็นต้น

จึงกล่าวได้ว่า การใช้แรงงานนักโทษนั้นมีวัตถุประสงค์ในการหารายได้ช่วยงบประมาณแผ่นดิน และฝึกให้นักโทษขยันรู้จักทำมาหากินเพื่อรักษาระเบียบวินัยของเรือนจำและเพื่อให้รู้คุณค่าของงาน เพื่อให้ นักโทษกลับตัวเป็นคนดีเมื่อพ้นโทษไปแล้วสามารถเข้าสู่สังคมได้โดยไม่ถูกรังเกียจ นอกจากนี้ แนวคิดในการใช้ แรงงานนักโทษเป็นแนวคิดที่เน้นการใช้แรงงานนักโทษภายใต้ความสมัครใจของนักโทษให้เกิดประโยชน์ทาง เศรษฐกิจ ในปัจจุบันมีการใช้อยู่ในหลายประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ออสเตรเลีย เยอรมนี จีน ญี่ปุ่น และแคนาดา เป็นต้น หลายประเทศได้มีการนำแนวคิดทฤษฎีการลงโทษของหลักทัณฑ์วิทยามาใช้ตามแนวคิด ทฤษฎีการลงโทษเพื่อซ่อมแซมหรือการชำระหนี้และทฤษฎีการลงโทษเพื่อลดค่าใช้จ่ายเรือนจำมาใช้เป็นหลัก ในการใช้แรงงานนักโทษทำงานผลิตสินค้าหรือทำงานเพื่อประโยชน์ต่อสังคม โดยมีวัตถุประสงค์²⁸ ให้นักโทษได้ เรียนรู้ถึงการใช้แรงงานหรือการทำงานให้เป็นประโยชน์ทางเศรษฐกิจส่งเสริมให้นักโทษมีนิสัยรักการทำงาน ฝึกหัดให้นักโทษเลิกนิสัยเกียจคร้านในการทำงานและนิสัยเฉื่อยชา ส่งเสริมให้นักโทษตระหนักและมีความรู้สึก ว่าการทำงานเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นประโยชน์ด้านสุขภาพให้สุขภาพกายและจิตดีรวมถึงล้มเลิก การคิดหลบหนี ส่งเสริมให้นักโทษได้ฝึกทักษะอาชีพและสามารถนำความรู้ดังกล่าวไปประกอบอาชีพเลี้ยง ตนเองได้ภายหลังพ้นโทษเพื่อประโยชน์ในการลดการกระทำความผิดซ้ำ ฝึกนักโทษให้มีส่วนร่วมในการทำงาน ในสถานการณรูปแบบที่คล้ายกับสังคมปกติ ช่วยปลูกฝังนิสัยรักการทำงานและการประสานงานกับคนอื่นๆ ใน องค์กรและสังคมเพื่อให้นักโทษปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคมปกติให้เร็วที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ เมื่อ นักโทษจะกลับสู่สังคมการให้นักโทษทำงานหนักจะทำให้ให้นักโทษได้ผ่อนคลายในเวลาว่างเพราะเหนื่อยล้า จากการทำงาน นักโทษได้มีรายได้สำหรับไว้ใช้จ่ายชดเชยเหยื่อสมทบกองทุนช่วยเหลือเหยื่อและช่วยเหลือ ครอบครัว เพื่อช่วยให้เรือนจำมีรายได้ ลดรายจ่ายของเรือนจำที่มาจากภาษีของประชาชน ดังนั้น กรม

²⁷ นุชนารถ วิเศษ (เชิงอรธ 26) 37-38.

²⁸ วินัย เจริญเฉลิมศักดิ์, 'การปฏิรูปคุกไทย' <<http://www.correct.go.th>> สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2563.

ราชทัณฑ์จึงได้ส่งเสริมการใช้แรงงานของนักโทษโดยการฝึกอาชีพและทำงานรับจ้างต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพทางความรู้ให้แก่ักโทษให้สามารถทำงานได้ การทำงานนอกเหนือจากกิจการของเรือนจำและการทำงานสาธารณะภายนอกเรือนจำเป็นภารกิจที่จะเพิ่มรายได้ให้แก่เรือนจำและทัณฑสถานนอกเหนือจากการฝึกอาชีพให้นักโทษมีวิชาชีพติดตัวอีกด้วย สำหรับการฝึกวิชาชีพอาจจะพิจารณาจากความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ที่เรือนจำหรือทัณฑสถานนั้นตั้งอยู่ด้วยเพื่อตอบสนองความต้องการแรงงานในพื้นที่ดังกล่าวในขณะนั้นและในอนาคต

แม้ว่าอดีตจะมีการใช้แรงงานผู้ต้องขังในรูปแบบต่างๆนั้น วัตถุประสงค์ที่จะแก้แค้นทดแทนและเพื่อเป็นการยับยั้งการแก้แค้นทดแทน เพื่อลงโทษตอบสนองอย่างรุนแรงกับการที่ผู้ต้องขังได้กระทำความผิดทำให้ผู้กระทำความผิดที่ถูกลงโทษมีความผิดหลายไม่กล้ากระทำความผิดอีก แนวความคิดนี้ทำให้การใช้แรงงานผู้ต้องขังในอดีตเป็นงานที่หนัก ดังนั้นการใช้แรงงานผู้ต้องขังเป็นหลักการลงโทษได้แก้แค้นทดแทน ส่วนการเอาไร้อาชีพเปรียบและการใช้แรงงานผู้ต้องขังเป็นการใช้แรงงานผู้ต้องขังให้เกิดผลในทางเศรษฐกิจ

ตามหลักปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ในข้อ 23 ที่บัญญัติว่า

(1) ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระ ในเงื่อนไขอันยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงานและในการคุ้มครองต่อการว่างงาน

(2) ทุกคนมีสิทธิที่จะรับเงินค่าจ้างที่เท่าเทียมกัน พนักงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด

(3) ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และอำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์ สำหรับตนเองและครอบครัว และหากจำเป็นก็จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมด้วย

(4) ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อความคุ้มครองผลประโยชน์ของตน ปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ดังกล่าวจึงเป็นบ่อเกิดที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวความคิดในการให้ผู้ต้องขังทำงาน โดยมุ่งหวังให้เป็นการพัฒนาตัวผู้ต้องขังเอง รูปแบบของการทำงานก็เปลี่ยนไป เช่น การฝึกวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ต้องขัง สามารถนำวิชาชีพไปประกอบภายหลังจากพ้นโทษแล้ว อันเป็นการลบล้างแนวความคิดเดิมที่ให้ผู้ต้องขังทำงานเพื่อเป็นการแก้แค้นทดแทนและยับยั้ง ก็เริ่มมาเข้าสู่การแก้ไขฟื้นฟูตามแนวคิดดังกล่าว

ความหมายแรงงาน

ในทางเศรษฐศาสตร์ “แรงงาน” (Labour) หมายถึง กำลังกายและสติปัญญาตลอดจนทักษะฝีมือในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่ง ในบางครั้งคำว่า “แรงงาน” มีความหมายแคบหรือชี้เฉพาะตามวัตถุประสงค์ของผู้ใช้ เช่น หมายถึง “ชนชั้นแรงงาน” (Working Class) เท่านั้น ในความหมายนี้ “แรงงาน” คือ บุคคลที่เสนอขายแรงงานให้กับคนอื่นหรือองค์กรธุรกิจซึ่งอาจจะเป็นบุคคลที่ทำงานกับเครื่องจักร เครื่องมือ บุคคลที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้าและมักจะเป็นบุคคลที่มีรายได้ต่ำ²⁹ ในอีก

²⁹ ประดิษฐ์ ชาสมบัติ, เอกสารคำสอนวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงานว่าด้วยการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน

ความหมายหนึ่ง คำว่า “แรงงาน” (Labour) หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรงในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า “แรงงาน” มีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์และส่วนที่สองจากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้ ดังนั้น การที่มนุษย์ออกแรงหรือกระทำการเพื่อตัวเองและไม่ก่อให้เกิดประโยชน์เป็นเงินเป็นทองจึงไม่อยู่ในความหมายของ “แรงงาน” โดยที่กระบวนการผลิตมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้น การออกแรงจึงไม่ได้หมายความว่าเพียงการออกแรงกาย การใช้สมองและสติปัญญานั้นอยู่ในความหมายของ “แรงงาน” ด้วย³⁰

สำหรับ “แรงงาน” ตามพจนานุกรมของราชบัณฑิตยสถานนิยามไว้ว่า “แรงงาน น. ประชากรในวัยทำงานไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้าน นักบวช ทหาร ผู้ต้องขังและผู้ประกอบกิจการเพื่อหากำไร ความสามารถในการทำงานเพื่อประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ กิจการที่คนงานทำในการผลิตเศรษฐกิจทรัพย์ ผู้ใช้แรงงาน.” ตามคำนิยามของราชบัณฑิตยสถานครอบคลุมความหมายของเศรษฐศาสตร์แรงงาน โดยรวมบุคคลที่กำลังทำงานและหางานทำแต่ไม่รวมผู้ที่อยู่ในสภาพที่ทำงานไม่ได้เพราะร่างกายและจิตใจไม่สมประกอบหรือผู้อยู่ในสถาบันการศึกษาและอื่นๆ เช่น ผู้ต้องขัง องค์กรใดก็ตามที่นำมารวมแม่บ้านและผู้อยู่ในสถาบันการศึกษาเข้าด้วยจะเรียกว่า “กำลังคน” (Man Power) หมายถึง ผู้ที่กำลังทำงาน กำลังหางานทำ และบุคคลที่ยังไม่ได้ทำงานแต่บางเวลาบางครั้งจะออกหางาน เช่น แม่บ้าน นักเรียนออกหางานทำเพื่อหารายได้เพิ่มเติม ตามคำนิยามของราชบัณฑิตยสถานดังกล่าวตรงกับคำว่า “กำลังแรงงาน” (Labour Force) ซึ่งใช้ในการทำสำมะโนประชากรหรือการสำรวจแรงงาน “กำลังแรงงาน” โดยปรกติขึ้นอยู่กับคำนิยามของสำนักสถิติแห่งชาติซึ่งใช้แบบเดียวกับราชบัณฑิตยสถาน เพียงแต่คำว่าผู้หางานให้หมายเฉพาะผู้ที่ออกหางานทำเท่านั้นไม่รวมผู้ที่อยู่บ้านและคอยงาน นอกจากนี้ คำว่า “แรงงาน” ยังแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงงานรับจ้าง (Employee หรือ Wageearner) และแรงงานที่ทำงานส่วนตัว (Self-employed) ในกรณีนี้แรงงานรับจ้าง หมายถึง ทุกคนที่ทำงานให้นายจ้างเพื่อค่าจ้างหรือเงินเดือน ในส่วนของแรงงานที่ทำงานส่วนตัวหมายถึง ผู้ทำงานให้แก่ตัวเองและไม่ได้เป็นลูกจ้างผู้ใด ทั้งนี้ ในเชิงคำว่า “แรงงาน” หมายถึงผู้ทำงานระดับปฏิบัติการหรือระดับล่างเรียกว่า “คนงาน” (Worker) เพื่อให้แตกต่างกับแรงงานระดับบริหารหรือระดับบังคับบัญชา³¹

จะเห็นได้ว่า เมื่อพิจารณาหลักการดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้เขียนเห็นว่า แม้ว่าผู้ต้องขังจะไม่อยู่ในความหมายของคำว่า “แรงงาน” ตามพจนานุกรมของราชบัณฑิตยสถาน แต่ตามแนวคิดในเชิงเศรษฐศาสตร์การใช้แรงงานของผู้ต้องขังทำงานรับจ้างนั้นก่อให้เกิดผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจได้ ผู้ต้องขังยอมเป็นแรงงานอย่างหนึ่งตามความเป็นจริง เนื่องจากในปัจจุบันผู้ต้องขังไม่ได้อยู่เฉยๆภายในเรือนจำที่ตนถูกคุมขังเท่านั้น ผู้ต้องขังสามารถทำงานใช้แรงงานของตนเพื่อแลกกับค่าตอบแทนการทำงานหรือรายได้ได้ หากงานดังกล่าวก่อให้เกิดรายได้ แม้เป็นเงินรายได้เพียงเล็กน้อยและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับจะถูกเรียกว่ารางวัลปันผล

³⁰ นิคม จันทรวิฑูร, ‘แรงงาน’ <<http://www.royin.go.th>> สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2563.

³¹ เฟิงอ้าง.

ผู้ต้องขังไม่ได้ถูกเรียกว่า"ค่าจ้าง" ตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานก็ตาม แต่การที่เรือนจำหรือทัณฑสถาน ใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานรับจ้างให้แก่บุคคลภายนอกเรือนจำโดยมีค่าตอบแทนในการว่าจ้างตามสัญญาจ้าง ให้แก่เรือนจำหรือ ทัณฑสถาน และมีการแบ่งส่วนกำไรบางส่วนให้แก่ผู้ต้องขังย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้ต้องขังเป็น คนงานที่ใช้แรงงานและเกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปแบบหนึ่งตามแนวคิดเชิงเศรษฐศาสตร์ไม่ใช่แรงงานสูญเปล่า ที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ทางสังคมและเศรษฐกิจที่จะไม่ถือว่าเป็นแรงงานอีกต่อไป

2.2.3 ระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขัง

การใช้แรงงานผู้ต้องขัง แยกเป็นระบบใหญ่ๆ 9 ประเภทดังต่อไปนี้³²

1) ระบบสัญญาจ้าง (The Contract System)

ระบบสัญญาจ้างเป็นวิธีการที่เรือนจำรับจ้างเอกชนให้พนักงานทำงานให้แก่ประชาชนโดยฝ่าย นายจ้างจะต้องจ่ายค่าแรงงานให้ตามอัตราที่กำหนด มีลักษณะเป็นสัญญาจ้างเหมาแรงงาน ในการใช้แรงงาน ระบบนี้ เรือนจำจะนำนักโทษออกไปทำงานนอกเรือนจำ ณ สถานที่ของนายจ้างเอกชนจะเป็นผู้รับผิดชอบ เกี่ยวกับการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์และแนะนำวิธีการทำงานให้แก่พนักงาน โดยเจ้าหน้าที่ของเรือนจำเพียงแต่ทำ การควบคุมมิให้นักโทษหลบหนีเท่านั้น การใช้แรงงานในระบบนี้ได้ถือปฏิบัติกันอย่างกว้างขวางในระหว่างปี ค.ศ. 1790-1865³³ แต่ระบบนี้ได้ถูกยกเลิกแล้ว เนื่องจากเอกชนผู้ทำสัญญาจ้างเหมาแรงงานเอารัดเอาเปรียบ และแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้แรงงานนักโทษมากเกินไป ระบบนี้จึงได้รับการตำหนิอย่างมากเพราะเป็น การหารายได้ให้แก่เรือนจำมากกว่าการคำนึงถึงในด้านการอบรมฟื้นฟูจิตใจนักโทษ เนื่องจากผู้ว่าจ้าง จำเป็นต้องใช้แรงงานนักโทษอย่างเต็มที่เพื่อที่จะให้ได้ผลผลิตมากที่สุด โดยผลผลิตที่ได้นั้นเป็นของตนเอง ทั้งหมดและเพื่อให้คุ้มกับค่าจ้างที่เสียให้แก่รัฐ³⁴

2) ระบบรับจ้างทำงานเป็นรายชิ้น (The Piece - Price System)

ระบบรับจ้างทำงานเป็นรายชิ้น คือ วิธีการให้นักโทษทำงานเป็นรายชิ้นโดยฝ่ายผู้ว่าจ้างได้ จัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการผลิตให้แก่เรือนจำ ระบบนี้ต่างจากระบบแรกในลักษณะที่ว่าเป็นการใช้ แรงงานนักโทษภายในเรือนจำและกำหนดให้เจ้าหน้าที่เรือนจำเป็นผู้ทำการอบรมฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงาน นักโทษผลิตสิ่งของที่รับจ้างนั้น เมื่อผลิตเสร็จแล้วจึงส่งมอบให้ผู้ว่าจ้างในอัตราค่าจ้างเป็นรายชิ้นตามที่ได้ทำ สัญญาตกลงไว้

3) ระบบเช่าแรงงาน (The Lease System)

ระบบเช่าแรงงาน เป็นระบบที่รัฐให้เอกชนผู้เป็นนายจ้างเช่าตัวผู้ต้องขังออกทำงานภายนอก เรือนจำ โดยผู้เช่าจ่ายค่าเช่าผู้ต้องขังทำงานเป็นรายบุคคล รวมทั้งเป็นผู้จัดหาวัสดุในการผลิต จัดการควบคุม

³² ประเสริฐ เมฆมณี (เชิงอรรถ 18) 483 – 495. และชาย เสวิกุล, *อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา* (โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2517) 281 - 283.

³³ ประเสริฐ เมฆมณี (เชิงอรรถ 18) 281.

³⁴ โสภา ชูพิกุลชัยและคณะ, *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม* (คณะสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 2525) 272.

กำหนดระเบียบวินัยและการทำงานของผู้ต้องขัง ตลอดจนจัดอาหารเลี้ยงผู้ต้องขังที่อยู่ในระหว่างทำงานรับจ้าง รวมถึงควบคุมผู้ต้องขังไม่ให้หลบหนี การใช้แรงงานในระบบนี้เป็นระบบที่เลวร้ายที่สุดเป็นการเอาเปรียบผู้ต้องขัง นักโทษย่อมไม่ได้สวัสดิการเท่าที่ควร³⁵ ผู้เช่าแรงงานเอาเปรียบใช้ผู้ต้องขังทำงานหนักเหมือนทาสและมีการบังคับเร่งรัดให้ทำงานจนเกินอัตราการทำงานปกติโดยไม่คำนึงถึงสุขภาพของผู้ต้องขัง เพราะเอกชนผู้เช่ามุ่งแสวงหาผลประโยชน์จากผู้ต้องขังให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งระบบนี้เคยนิยมใช้ในมลรัฐแมซซาชูเซต เมื่อปี ค.ศ. 1936 แต่การใช้แรงงานผู้ต้องขังระบบนี้ได้ถูกยกเลิกไปโดยสิ้นเชิงในทุกมลรัฐเมื่อปี ค.ศ. 1936

4) ระบบใช้แรงงานผู้ต้องขังผลิตผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์หรือระบบรายได้เข้ารัฐ (The Public or Stage Account System)

ระบบใช้แรงงานผู้ต้องขังผลิตผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์หรือระบบรายได้เข้ารัฐ เป็นการให้แรงงานผู้ต้องขังภายใต้การควบคุมดูแลรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่เรือนจำโดยเฉพาะ เอกชนไม่มีส่วนควบคุมการผลิตสินค้า วิวัฒนาการของการใช้แรงงานระบบนี้กำเนิดจากการราชทัณฑ์แห่งประเทศสหรัฐอเมริกา หลักการใช้แรงงานผู้ต้องขังระบบนี้เป็นการมอบหมายให้เรือนจำจัดหาวัสดุอุปกรณ์การผลิต กำหนดรูปแบบการผลิตและนำสินค้าที่ผลิตออกจำหน่ายในท้องตลาดเพื่อหารายได้และมีวิชาชีพผู้ต้องขังในเรือนจำและทัณฑสถาน โดยเรือนจำได้แบ่งเงินรางวัลปันผลให้แก่ผู้ต้องขังใช้แรงงานผลิตสินค้านั้นๆ ตามคุณค่าแห่งการทำงาน จึงนับว่าเป็นระบบการฝึกอาชีพและใช้แรงงานผู้ต้องขังที่สอดคล้องกับข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังกับข้อเสนอแนะในเรื่องที่เกี่ยวข้องขององค์การสหประชาชาติ ข้อ 72(2) และข้อ 73(1) การใช้แรงงานผู้ต้องขังระบบนี้จึงเป็นระบบที่ใช้อย่างแพร่หลาย³⁶ อย่างไรก็ตาม ระบบนี้ได้รับการต่อต้านจากผู้ผลิตภายนอกเรือนจำโดยกล่าวหาว่ารัฐใช้เงินภาษีอากรของประชาชนไปลงทุนผลิตสินค้าแข่งกับเอกชนและรัฐยังได้เปรียบในเรื่องการจ่ายค่าแรงงานให้แก่ผู้ต้องขังอีกด้วย³⁷

5) ระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังแบบรัฐเกื้อกูลหรือรัฐใช้เอง (The State Use System)

ระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังแบบรัฐเกื้อกูลหรือรัฐใช้เอง เป็นส่วนราชการต่างๆ เป็นผู้ว่าจ้างหรือจัดซื้อผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์จากฝีมือของผู้ต้องขังโดยตรง เป็นรูปแบบของการใช้แรงงานที่นิยมปฏิบัติกันอย่างกว้างขวางที่สุด ในระบบราชทัณฑ์ของราชทัณฑ์ทั่วไปในปัจจุบัน นักอาชญาวิทยาในปัจจุบันได้สนับสนุนและมีความเห็นว่า การใช้แรงงานผู้ต้องขังแบบรัฐเกื้อกูลหรือรัฐใช้เองนี้เป็นรูปแบบการใช้แรงงานที่เหมาะสมและสร้างความหวังในการใช้แรงงานของผู้ต้องขังเป็นที่สุด เพราะช่วยประหยัดเงินงบประมาณของรัฐ โดยการซื้อสินค้าราคาถูกลงกว่าท้องตลาดก่อให้เกิดผลประโยชน์ในการพัฒนาส่งเสริมการฝึกอาชีพผู้ต้องขังโดยตรงอีกด้วย เช่น การผลิตโต๊ะ เก้าอี้ทำงาน เครื่องนุ่งห่ม รองเท้าทหาร เป็นต้น โดยทางเรือนจำหรือทัณฑสถานมีรายได้และผู้ต้องขังได้รับค่าตอบแทนตามอัตราที่กำหนดไว้

³⁵ โสภากู ชูพิกุลชัย และคณะ (เชิงอรรถ 34) 271.

³⁶ ประเสริฐ เมฆมณี (เชิงอรรถ 18) 281-283.

³⁷ โสภากู ชูพิกุลชัย และคณะ (เชิงอรรถ 34) 272.

6) ระบบใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานโยธาและกิจการสาธารณะ (The Public Works and Ways System)

ระบบใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานโยธาและกิจการสาธารณะ มีจุดหมายสำคัญเพื่อใช้แรงงานผู้ต้องขังที่มีอยู่มากมายนั้นไปทำประโยชน์ในกิจการสาธารณะหรืองานโยธา เช่น การร่วมมือระหว่างเรือนจำกับส่วนราชการต่างๆ ใช้แรงงานผู้ต้องขังในการก่อสร้างซ่อมแซมถนนหนทาง สะพาน การขุดคลองระบายน้ำ เป็นต้น การใช้แรงงานผู้ต้องขังระบบนี้เป็นการทำงานให้แก่รัฐโดยตรงรวมถึงการให้ทำงานพิเศษ เช่น การดูแลรักษาป่าไม้ หรือการดับไฟป่า เป็นต้น³⁸

7) ระบบใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานเอกชนก่อนการปลดปล่อย (The Prerelease System and Work Release System)

ระบบใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานเอกชนก่อนการปลดปล่อยเป็นการให้นักโทษรับจ้างทำงานภายนอกเรือนจำ โดยเกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นครั้งแรก เมื่อปี ค.ศ. 1913 ส่วนการใช้แรงงานผู้ต้องขังก่อนการปลดปล่อยได้เริ่มมีขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 จากการริเริ่มของประเทศในภาคพื้นยุโรปรวม 6 ประเทศ คือ เดนมาร์ก ฝรั่งเศส นอร์เวย์ เนเธอร์แลนด์ สวีเดนและอังกฤษ หลักการการใช้แรงงานนักโทษระบบนี้ ประกอบด้วย การคัดเลือกนักโทษที่เหลือโทษจำคุกเกือบครบกำหนดปล่อยอีกไม่เกิน 6 เดือน และนักโทษมีความประพฤติดี มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพสูงหรือผ่านการฝึกฝนจากเจ้าหน้าที่เรือนจำเป็นอย่างดีมาแล้วให้ออกไปทำงานกับเอกชนภายนอกเรือนจำโดยได้รับค่าจ้างแรงงานและมีสภาพเงื่อนไขทำงานเกือบใกล้เคียงกับผู้ประกอบอาชีพอิสระทั่วไปเพื่อทดสอบนิสัยการทำงาน และเปิดโอกาสให้นักโทษที่ใกล้จะครบการปลดปล่อยพัฒนาการใช้ชีวิตภายนอกก่อนครบกำหนดโทษ ทั้งนี้ เรือนจำจะจัดที่อยู่อาศัยให้นักโทษเหล่านี้ ณ บริเวณภายนอกเรือนจำหรือทัณฑสถานในรูปแบบบ้านกึ่งวิถี (Half Way House) ซึ่งตั้งอยู่ในย่านกลางเมืองและการคมนาคมสะดวก โดยรัฐหรือหน่วยงานสังคมสงเคราะห์ได้จัดบริการช่วยเหลือหรือให้ที่พักพิงชั่วคราวแก่นักโทษภายใต้การควบคุมของเจ้าหน้าที่อย่างมีระเบียบวินัย และเจ้าหน้าที่จะคิดค่าบริการเรื่องอาหารและที่พักจากผู้ต้องขังในอัตราต่ำ

8) ระบบใช้แรงงานผู้ต้องขังทำเกษตรกรรม (Prison Farms)

ระบบใช้แรงงานผู้ต้องขังทำเกษตรกรรม เป็นรูปแบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังให้สอดคล้องกับสภาพภูมิประเทศหรือการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง โดยปกติเป็นการฝึกวิชาชีพในเรือนจำเปิดหรือทัณฑสถานเปิดและเรือนจำชั่วคราว เพื่อมุ่งส่งเสริมการฝึกวิชาชีพทางเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ตามความเหมาะสมของภูมิประเทศและความจำเป็น โดยรัฐจะจัดหาที่ดินเพื่อดำเนินการฝึกฝนและใช้แรงงานผู้ต้องขังในการทำกิจกรรมและเลี้ยงสัตว์ ผลผลิตที่ได้จะนำไปจำหน่ายในท้องตลาดทั่วไปหรือใช้บริโภคภายในเรือนจำหรือทัณฑสถานก็ได้ การใช้แรงงานผู้ต้องขังระบบนี้นิยมใช้อย่างกว้างขวางในประเทศกสิกรรมหรือภายในเรือนจำและทัณฑสถานที่มีอาณาเขตพื้นที่กว้างขวาง องค์การสหประชาชาติได้เสนอแนะว่าสำหรับประเทศที่มีพื้นที่เพาะปลูกมากแต่ยังขาดแรงงานควรใช้แรงงานนักโทษในระบบเรือนจำเปิดหรือเรือนจำชั่วคราวเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจของ

³⁸ โสภ ชูพิกุลชัย และคณะ (เชิงอรรถ 34) 273.

ประเทศ รวมทั้งเป็นการผ่อนคลายการควบคุมเพื่อเปิดโอกาสให้นักโทษที่มีกำหนดโทษน้อยและมีความประพฤติดีเป็นที่ไว้วางใจได้ในการควบคุมได้ใช้ชีวิตในเรือนจำหรือทัณฑสถานเปิดเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบ และการปกครองตนเองของนักโทษยิ่งขึ้น³⁹

9) ระบบใช้แรงงานผู้ต้องขังบริการชุมชน (The Community Service by Offender)

ระบบใช้แรงงานผู้ต้องขังบริการชุมชน เป็นการจัดให้ผู้กระทำความผิดซึ่งมีกำหนดโทษน้อย ทำงานสาธารณะและประโยชน์ทดแทนการถูกลงโทษจำคุก เป็นรูปแบบการใช้แรงงานนักโทษที่ดำเนินการในประเทศไทยอังกฤษมีความมุ่งหมายที่จะหลีกเลี่ยงผลเสียของการจำคุกระยะสั้น อย่างไรก็ตาม ในแต่ละประเทศจะมีระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังที่แตกต่างกัน และมีการนำระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังในแบบต่างๆ มาใช้ร่วมกันตามความเหมาะสมของเรือนจำและตามความจำเป็นในการใช้แรงงานผู้ต้องขังเพื่อวัตถุประสงค์ต่างๆ รวมถึงกฎหมายที่ใช้บังคับของแต่ละประเทศ ในกรณีนายประเสริฐ เมฆมณี ได้กล่าวถึงลักษณะการใช้แรงงาน และการฝึกวิชาชีพนักโทษที่มีปรากฏอยู่ในวงการราชทัณฑ์ทั่วไปที่มีลักษณะเด่น 4 ประการ⁴⁰ คือ

1) การใช้แรงงานและฝึกวิชาชีพเบ็ดเตล็ดโดยทั่วไป เป็นการใช้นักโทษที่เกี่ยวกับการรักษาความสะอาด อนามัย สุขภาพ การบำรุงซ่อมแซมเรือนจำและทัณฑสถาน การใช้งานตามความถนัดเฉพาะตัว การใช้งานเพื่อประโยชน์สาธารณะนอกเรือนจำและทัณฑสถาน หรือเป็นการทำงานตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเรือนจำหรือทัณฑสถานซึ่งการจัด กิจกรรมแก่นักโทษลักษณะนี้ มีกำหนดไว้ในมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560

2) การใช้แรงงานและฝึกวิชาชีพทำเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ การใช้งานและฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังในลักษณะนี้กระทำได้กว้างขวางและประหยัด ส่งผลต่อด้านสุขภาพอนามัยและลดความแออัดของนักโทษได้ส่วนหนึ่ง เช่น การนำนักโทษทำการเพาะปลูกเลี้ยงสัตว์ในเนื้อที่ภายในของเรือนจำและทัณฑสถาน หรือทัณฑสถานเปิดหรือเรือนจำชั่วคราว เป็นต้น

3) การใช้แรงงานและการฝึกวิชาชีพอุตสาหกรรมในเรือนจำและทัณฑสถาน การฝึกวิชาชีพเป็นประโยชน์ต่อการประกอบอาชีพของผู้ต้องขังภายหลังการปลดปล่อยและเป็นผลดีในการเพิ่มพูนเงินทุนฝึกวิชาชีพต่อผู้ต้องขังที่เกิดจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาการว่างงานของนักโทษที่ถูกควบคุมอยู่ในเรือนจำได้เป็นอย่างดี เช่น การฝึกวิชาชีพช่างไม้ ช่างมุก ช่างหวาย เป็นต้น

4) การใช้แรงงานและพัฒนาวิชาชีพในระบบก้าวหน้า การดำเนินงานในลักษณะนี้ได้กำหนดทิศทางปฏิบัติอยู่ 2 ประการ คือ 1) การจัดตั้งเรือนจำและทัณฑสถานเพื่อฝึกวิชาชีพโดยเฉพาะ เช่น การจัดระบบเรือนจำอุตสาหกรรมในสหรัฐอเมริกา สวีเดน ที่มีการฝึกวิชาชีพช่างเหล็ก ช่างยนต์ ช่างวิทยุ ซึ่งเป็นงานทำรายได้ให้แก่เรือนจำอย่างมาก รวมทั้งการจัดตั้งเรือนจำชั่วคราวเคลื่อนที่ โดยคัดเลือกนักโทษที่ประพฤติตนดีแล้วสนใจทำงานปลูกป่าหรือสร้างทางให้แก่ส่วนราชการ 2) การส่งเสริมให้นักโทษที่มีความรู้ ความสามารถ

³⁹ โสภกา ชูพิกุลชัย และคณะ (เชิงอรรถ 34) 273.

⁴⁰ นุชนารถ วิเศษ (เชิงอรรถ 26) 39-40.

และสนใจในการฝึกวิชาชีพมีโอกาสศึกษาและฝึกฝนพัฒนางานวิชาชีพในสถาบันการศึกษา วิธีการนี้ถือปฏิบัติอย่างกว้างขวางในญี่ปุ่น อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา

ดังนั้น สำหรับรูปแบบการใช้แรงงานของผู้ต้องขังที่เหมาะสมกับระบบราชทัณฑ์ของไทยอาจมีอยู่ 4 ระบบ ได้แก่⁴¹

1) ระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังผลิตผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์หรือระบบรายได้เข้ารัฐ โดยการใช้แรงงานผู้ต้องขังที่อยู่ในความรับผิดชอบของเรือนจำและทัณฑสถานทั้งในด้านการผลิตและจำหน่ายและแบ่งเงินรางวัลปันผลแก่นักโทษตามคุณค่าแห่งการทำงานซึ่งมีใช้ค่าจ้าง

2) ระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังแบบรัฐเกื้อกูลหรือรัฐใช้เอง โดยรัฐส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐหรือส่วนราชการต่างๆเป็นผู้สั่งจ้างหรือจัดซื้อผลิตภัณฑ์จากฝีมือของผู้ต้องขังโดยตรง เช่น การทำรองเท้า เครื่องแบบราชการของทหารและตำรวจ เป็นต้น จึงช่วยประหยัดงบประมาณของรัฐและเป็นผลดีในการพัฒนาส่งเสริมการฝึกวิชาชีพและการว่างงานของผู้ต้องขัง

3) ระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานโยธาละกิจการสาธารณะ โดยการใช้แรงงานนักโทษในกิจการสาธารณะหรือโยธา เช่น การซ่อมแซมถนน การขุดคลองระบายน้ำสาธารณะและปลูกสวนป่า เป็นต้น

4) ระบบการใช้แรงงานผู้ต้องขังทำการเกษตรกรรม โดยการใช้แรงงานนักโทษทำเกษตรกรรมและเลี้ยงสัตว์ในเรือนจำเปิดหรือทัณฑสถานเปิดและเรือนจำชั่วคราว⁴²

2.2.4 ระบบเรือนจำอุตสาหกรรม

เรือนจำอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรมในเรือนจำ ต่างก็มีความหมายถึง การดำเนินงานด้านอุตสาหกรรมในเรือนจำต่างกับอุตสาหกรรมนอกเรือนจำที่เป็นการนำนักโทษออกไปทำงานอุตสาหกรรมนอกเรือนจำ แต่อย่างไรก็ตาม เรือนจำอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรมในเรือนจำ ก็มีความแตกต่างกันในด้านนโยบายเน้นหนักการดำเนินงานด้านอุตสาหกรรม ดังจะกล่าวถึงความหมายของเรือนจำอุตสาหกรรมและแนวคิดทฤษฎี ดังต่อไปนี้⁴³

1) ความหมายของเรือนจำอุตสาหกรรม

“เรือนจำอุตสาหกรรม” หมายถึง “เรือนจำของรัฐหรือเรือนจำของเอกชนที่เน้นหนักการดำเนินงานด้านอุตสาหกรรมหรือเน้นกระบวนการแปรรูป การผลิตสินค้าหรือผลิตภัณฑ์จำนวนมากโดยการใช้เครื่องจักรหรือแรงงานผู้ต้องขัง”

นอกจากนี้ยังให้ความหมายเรือนจำอุตสาหกรรมได้อีกประการหนึ่ง ดังนี้

⁴¹ นุชนารถ วิเศษ (เชิงอรรด 26) 40.

⁴² สมยศ อุดมรักษาทรัพย์, ‘การฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง’ (สารนิพนธ์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2546) 12.

⁴³ วินัย เจริญเฉลิมศักดิ์, ‘เรือนจำอุตสาหกรรม’ วารสารราชทัณฑ์, 61(2) (2556) 72-75.

“เรือนจำอุตสาหกรรม” หมายถึง สถานที่ที่ใช้ควบคุมกักขังผู้ต้องขัง ซึ่งมีการดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมการผลิตหรือการบริการโดยใช้แรงงานผู้ต้องขังหรือใช้แรงงานผู้ต้องขังในการควบคุมอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องจักรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตและบริการ

สำหรับอุตสาหกรรมในเรือนจำและอุตสาหกรรมนอกเรือนจำมีความหมายต่างกัน คือ “อุตสาหกรรมในเรือนจำ” หมายถึง เรือนจำของรัฐหรือเรือนจำของเอกชนที่มีการดำเนินงานด้านอุตสาหกรรมในเรือนจำแต่ไม่ได้มีนโยบายเน้นหนักการดำเนินงานด้านอุตสาหกรรม (ถ้ามีนโยบายเน้นหนักการดำเนินงานด้านอุตสาหกรรมก็เป็นเรือนจำอุตสาหกรรม)

“อุตสาหกรรมนอกเรือนจำ” หมายถึง การนำนักโทษออกไปทำงานอุตสาหกรรมนอกเรือนจำ เช่นในระหว่างปี ค.ศ. 1868 ถึง ค.ศ. 1979 เกษตรกรและนักธุรกิจเอกชนในภาคใต้ของสหรัฐอเมริกาทำสัญญาเช่านักโทษออกไปทำงานในไร่ปศุสัตว์ ไร่ฝ้าย โรงงานทำเหมืองแร่ การก่อสร้างทางรถไฟ เป็นต้น

2) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเรือนจำอุตสาหกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับเรือนจำอุตสาหกรรม เป็นแนวคิดในการเปิดโอกาสภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังฝึกทักษะอาชีพ เพราะเชื่อว่าเอกชนเป็นมืออาชีพมีทักษะและประสบการณ์มากกว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐ แนวคิดในการลดภาระด้านงบประมาณของรัฐ การลดความแออัด การลดการกระทำผิดซ้ำและแนวคิดในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังมีวิชาชีพติดตัวสามารถนำไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนได้ภายหลังพ้นโทษการดำเนินงานเรือนจำอุตสาหกรรม มีลักษณะการดำเนินงานทั้งแบบอุตสาหกรรมในเรือนจำของรัฐและอุตสาหกรรมในเรือนจำของเอกชนซึ่งเรือนจำอุตสาหกรรมของเอกชน ได้ถือกำเนิดเกิดขึ้นครั้งแรกในปี ค.ศ. 1984 ในสหรัฐอเมริกาซึ่งถือว่าเป็นยุคใหม่ของการแปรรูปคุกเกิดขึ้นภายหลังจากที่รัฐบาลมีนโยบายทำสงครามกับยาเสพติดทำให้ประชากรติดคุกในคดียาเสพติดมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้เกิดปัญหาความแออัดและปัญหาค่าใช้จ่ายของนักโทษที่ตามเป็นปัญหากับรัฐบาลท้องถิ่นและรัฐบาลกลาง จึงได้มีแนวคิดในการเปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวและถือเป็นต้นแบบของเรือนจำอุตสาหกรรมที่ประเทศต่างๆ นำไปปฏิบัติตามในประเทศสหรัฐอเมริกาที่นำระบบเรือนจำเอกชนมาใช้ในการควบคุมผู้ต้องขังปรากฏว่ามีอัตราเติบโตสูงมากจากสถิติของรัฐบาลพบว่า ในช่วงปี ค.ศ. 1995-2000 จำนวนเรือนจำเอกชนในสหรัฐอเมริกาเพิ่มขึ้นจาก 110 แห่งเป็น 264 แห่ง หรือ 140% โดยเป็นเรือนจำเอกชนในระดับรัฐบาลกลางเพิ่มขึ้นจาก 77 แห่งเป็น 84 แห่ง หรือ 9% ในระดับมลรัฐ เช่น รัฐเทนเนสซีมีเรือนจำเอกชนทั้งหมด 3 เรือนจำเน้นการดำเนินงานด้านอุตสาหกรรมเป็นหลักทั้ง 3 แห่ง คือ เรือนจำอุตสาหกรรมไวต์วิลล์ Whiteville (HCCF) และในรัฐแคลิฟอร์เนีย เรือนจำเอกชนดำเนินการได้ความร่วมมือกับเอกชน 2 กลุ่มใหญ่คือ เรือนจำอุตสาหกรรมที่ดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับบริษัทราชทัณฑ์อเมริกา มีจำนวน 4 เรือนจำ และเรือนจำที่ดำเนินการภายใต้กลุ่มจีไอโอ เป็นต้น สำหรับในประเทศญี่ปุ่นมีเรือนจำอุตสาหกรรมเอกชนเช่นเดียวกัน เช่น เรือนจำอุตสาหกรรมยามากูชิ เป็นเรือนจำที่ดำเนินงานร่วมกับภาคเอกชนแห่งแรก มีการบริหารจัดการในรูปแบบร่วมการจัดการ (Private Partnership) ที่ภาครัฐยังคงรับผิดชอบด้านกระบวนการยุติธรรมทางอาญาหรือสิ่งอำนวยความสะดวกด้านรักษาความปลอดภัยภายในและภายนอกเรือนจำ ส่วน

ภาคเอกชนดูแลรับผิดชอบสิ่งอำนวยความสะดวกด้านอื่น (outsourcing) เช่น การออกแบบ การก่อสร้าง การศึกษา การฝึกอบรม อาหาร การรักษาพยาบาล การรับจ้างแรงงาน การทำความสะอาด ฯลฯ โดยเน้นการดำเนินงานอุตสาหกรรม (การฝึกอบรมเพื่อให้ผู้ต้องขังมีวิชาชีพติดตัวสามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ ภายหลังจากการพ้นโทษและเพื่อป้องกันการกระทำความผิดซ้ำ โดยผู้ต้องขังจะถูกกำหนดให้ฝึกวิชาชีพผ่าน โปรแกรมต่างๆ เช่น โปรแกรมการใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน โปรแกรมการศึกษาและพัฒนาซอฟต์แวร์ โดยผู้ต้องขังที่ผ่านการฝึกอบรมจะได้รับประกาศนียบัตรรับรองและจะต้องทำงานให้ เรือนจำ (แรงงานรับจ้าง)⁴⁴

อย่างไรก็ตามการศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการปรับเปลี่ยนหรือนำแนวทางเรือนจำ อุตสาหกรรมมาใช้ในประเทศไทยนั้น ดังกล่าวแล้วว่าเรือนจำอุตสาหกรรมมีลักษณะการดำเนินงานในรูปแบบอุตสาหกรรมในเรือนจำของรัฐและอุตสาหกรรมในเรือนจำของเอกชน ผู้เขียนเห็นว่า แม้ในส่วนเรือนจำ อุตสาหกรรมเอกชนนั้นจะเป็นแนวความคิดเกี่ยวกับการนำเรือนจำเอกชนเข้ามาใช้ควบคุมผู้ต้องขังไม่ได้มี จุดมุ่งหมายเพื่อให้ภาคเอกชนเข้ามาถืออำนาจหน้าที่ของรัฐโดยตรง เพราะโดยหลักการที่แท้จริงแล้วหน่วยงาน ในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่สามารถมีคำสั่งให้ควบคุมตัวประชาชนไว้ในเรือนจำได้ คือศาลยุติธรรม เรือนจำเป็นเพียงหน่วยงานที่ปฏิบัติตามคำสั่งของศาลเท่านั้น ดังนั้นการที่หน่วยงานของรัฐ คือ เรือนจำจะถ่ายโอนอำนาจหน้าที่นี้ให้เอกชนดำเนินการจึงเป็นเรื่องที่สามารถทำได้⁴⁵ และไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ⁴⁶

3) ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับเรือนจำอุตสาหกรรม

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับเรือนจำอุตสาหกรรมมีทฤษฎี 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีทางเลือกสาธารณะ ที่ เน้นการแข่งขันและการมีส่วนร่วมและทฤษฎีเศรษฐศาสตร์นีโอคลาสสิก ที่เน้นการแข่งขันและการมีส่วนร่วม เช่นเดียวกัน

4) ผลต่อการบังคับโทษจำคุก ในเรือนจำอุตสาหกรรมการบังคับโทษจำคุกโดยการใช้แรงงาน นักโทษในระบบเรือนจำอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อลดภาระด้านงบประมาณของรัฐ ลดความแออัด ลด การกระทำความผิดซ้ำและการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังให้มีวิชาชีพติดตัว สามารถเลี้ยงตนเองได้ภายหลังพ้นโทษ⁴⁷ ซึ่งจากการศึกษาเรือนจำอุตสาหกรรมของประเทศญี่ปุ่นและประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่ามีการออกกฎหมาย และดำเนินการเกี่ยวกับเรือนจำอุตสาหกรรมซึ่งส่งผลให้เรือนจำประเทศญี่ปุ่น ไม่มีปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำ และสามารถรักษาความมั่นคงปลอดภัยได้เป็นอย่างดี มีแนวโน้มจำนวนผู้ต้องขังในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา มีจำนวน ลดลงและมีแนวโน้มที่จะคงที่ ในขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริกาสามารถแก้ปัญหาสถานการณ์เลวร้ายจากสภาวะ ผู้ต้องขังล้นเรือนจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ต้องขังส่วนน้อยที่มีแนวโน้มเข้าสู่คดีอาชญากรรมอีกหลังจากถูก

⁴⁴ เฟิงอ๋าง, 76-77.

⁴⁵ พรพิตร นรมุณีพิภักษ์, การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเรือนจำเอกชนมาใช้ควบคุม ผู้ต้องขังระหว่างๆใน ประเทศไทย (หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บ.ย.ส.) 2548 27.

⁴⁶ เฟิงอ๋าง.

⁴⁷ วินัย เจริญเฉลิมศักดิ์ (เชิงอรรถ 28) 83.

ปล่อยตัวแล้ว ซึ่งผลการวิจัยพบว่า 24 เปอร์เซ็นต์ ผู้ที่เข้าร่วมโครงการมีการกระทำความผิดน้อยลงมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการเข้าร่วมงานในโครงการ

2.2.5 ประเภทงานที่ให้ผู้ต้องขังทำ

การจัดหางานให้ผู้ต้องขังทำนั้นเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อฆ่าเวลาและเป็นแนวทางสำหรับประกอบวิชาชีพ เมื่อผู้ต้องขังพ้นโทษไปแล้วโดยมีหลักการทำงานของผู้ต้องขัง ดังนี้⁴⁸

ผู้ต้องขังทุกคนจะต้องทำงาน เว้นแต่ในกรณีดังต่อไปนี้

1) นักโทษพิการหรือเจ็บป่วย เนื่องจากสภาพร่างกายไม่สามารถทำงานได้ จึงบังคับให้ทำงานไม่ได้
2) นักโทษการเมือง เนื่องจากความผิดในทางการเมืองนั้นมิใช่เกิดจากความชั่วร้ายเป็นแต่ความคิดเห็นไม่ตรงกันกับฝ่ายรัฐบาลจึงถือว่าเป็นนักโทษพิเศษ แต่นักโทษอาจหางานที่ถนัดและสมัครใจกระทำเอง โดยเรือนจำอำนวยความสะดวกให้ได้เพื่อไม่ให้เกิดความเบื่อหน่ายแต่ไม่มีการบังคับให้ทำงาน

3) ผู้ต้องขังในระหว่างคดีที่ยังไม่ถึงที่สุด เนื่องจากคดียังไม่ถึงที่สุดจึงยังไม่แน่นอนว่านักโทษได้กระทำความผิดจริงหรือไม่ เช่น คดีอยู่ในระหว่างอุทธรณ์และฎีกา จึงขึ้นอยู่กับนักโทษที่จะสมัครใจทำงานเอง สำหรับงานที่จัดให้ผู้ต้องขังทำงานนั้นไม่ควรจะเป็นงานหนักจนเกินไปและคำนึงถึงประโยชน์ดังต่อไปนี้⁴⁹

1) งานที่จัดให้ผู้ต้องขังทำจะต้องเป็นประโยชน์แก่ตัวผู้ต้องขังเอง กล่าวคือ การจัดให้นักโทษผู้ต้องขังทำงานที่ไม่เคยทำในงานชนิดนั้นมาก่อนเพื่อจะได้ฝึกหัดเป็นอาชีพติดตัวไป เพราะส่วนมากในเรือนจำงานบางชนิดจะมีนักโทษเคยเป็นผู้ชำนาญมาก่อนที่จะเข้ามาอยู่ในเรือนจำแล้ว หรือหากเรือนจำหาผู้สันทัดในงานชนิดนั้นไม่ได้ในระหว่างผู้ต้องขังด้วยกันแล้ว เรือนจำจะจ้างคนภายนอกมาเป็นครูฝึกสอนงานชนิดนั้นให้แก่ผู้ต้องขัง⁵⁰

2) งานที่จัดให้ผู้ต้องขังทำจะต้องเป็นประโยชน์ต่อชุมชน กล่าวคือ การจัดให้ผู้ต้องขังทำงานนั้นควรจะต้องได้ผลในด้านสังคมด้วยเพื่อเป็นการดัดสันดานและปราบปรามให้นักโทษมีนิสัยรักการทำงานและคิดหางานทำ ไม่คิดกระทำความผิดและเป็นปัญหาสังคมอีกต่อไป

3) งานที่จัดให้ผู้ต้องขังทำจะต้องเป็นประโยชน์ต่อรัฐ กล่าวคือ การจัดให้ผู้ต้องขังทำงานนั้นจะต้องให้รัฐได้รับประโยชน์ตอบแทนข้างพอสมควร และมีผลประโยชน์ตอบแทนอย่างน้อยที่จะสามารถนำไปเป็นค่าใช้จ่ายของเรือนจำเพื่อแบ่งเบาภาระของประชาชนที่เสียภาษี และไม่ใช้การใช้งบประมาณแผ่นดินแต่เพียงอย่างเดียว

⁴⁸ ไขยเจริญ สันติศิริ, คำบรรยายอาชญาวิทยาและทัณฑวิทยาชั้นปริญญาตรีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ภาค 2 (พิมพ์ครั้งที่ 3 โรงพิมพ์ไทยพิทยา 2506) 124-125.

⁴⁹ เฟิงอ่าง, 128.

⁵⁰ ข้อ 58 แห่งกฎกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ 21 เมษายน 2480 และระเบียบกรมราชทัณฑ์ฉบับที่ 9 เรื่อง การจ้างผู้รู้ชำนาญการพิเศษในงานหาผลประโยชน์ ลงวันที่ 2 สิงหาคม 2481.

4) งานที่จัดให้ผู้ต้องขังทำจะต้องเป็นประโยชน์ต่อคนงานอิสระภายนอกเรือนจำ กล่าวคือ การจัดให้ผู้ต้องขังทำงานนั้นจะต้องไม่เป็นการแย่งอาชีพของคนงานอิสระที่อยู่ภายนอกเรือนจำ

สำหรับงานที่จัดให้ผู้ต้องขังทำนั้นควรมีลักษณะที่เข้าหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) งานที่จัดให้ผู้ต้องขังทำต้องเป็นงานที่มีประโยชน์ ได้ผลจริงจึงไม่ใช่ทำแล้วทิ้ง ในปัจจุบันนี้ การเลือกให้ผู้ต้องขังทำงานต้องเป็นงานที่สมประโยชน์เท่านั้นแม้แต่งานฉีกกาบมะพร้าว เช่น เรือนจำแห่งหนึ่งในเมืองบอนน์ ประเทศเยอรมันตะวันตกได้ทำเป็นโรงงานใหญ่ฟันเชือกกาบมะพร้าวทำเป็นพรมเช็ดเท้าอย่างจริงจัง มีการผลัดเปลี่ยนกันทำวันละ 10 ชั่วโมง ซึ่งผู้ต้องขังทำกันอย่างสนุกสนานและขะมักเขม้นไม่แสดงออกให้เห็นว่าถูกบังคับให้ทำ เป็นต้น

(2) งานที่จัดให้ผู้ต้องขังทำต้องเป็นการอบรมอาชีพให้แก่นักโทษเพื่อเป็นความรู้ติดตัวไปประกอบอาชีพได้ เป็นงานที่ง่ายและเหมาะสมกับความสามารถของผู้ต้องขังแต่ละคน และเป็นงานที่มีคนต้องการมากเพื่อจะหางานได้ง่าย เช่น งานเรียงพิมพ์ งานช่างไม้อย่างง่าย เป็นต้น

(3) งานที่จัดให้ผู้ต้องขังทำต้องเป็นการทำงานที่มีความหลากหลายจะให้ทำงานอย่างเดียวกันไม่ได้ เพราะอาจทำให้ผู้ต้องขังเกิดความเบื่อหน่ายขึ้นอยู่กับความเหมาะสมในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่งไรก็ตามแต่ละเรือนจำจึงอาจกำหนดให้มีการทำงานในแต่ละเรือนจำเป็นประเภทๆ เช่น แห่งหนึ่งทำงานเกษตร ทำไร่ ทำสวน อีกแห่งหนึ่งทำแต่เครื่องใช้บางอย่าง เช่น ไม้แขวนเสื้อ การตัดเย็บหนังตัดเสื้อ เป็นต้น

(4) งานที่จัดให้ผู้ต้องขังทำต้องเป็นงานที่เกิดรายได้ให้แก่รัฐพอสมควรไม่ใช่ให้ผู้ต้องขังทำงานและลงทุนไปแล้วต้องขาดทุนเรื่อย ๆ

(5) งานที่จัดให้ผู้ต้องขังทำต้องเป็นงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายแก่สุขภาพอนามัยแก่ตัวนักโทษ เช่น งานขุดถ่านหิน งานพ่นสีตลอดวัน เป็นต้น

(6) งานที่จัดให้ผู้ต้องขังทำนั้นควรมีบำเหน็จหรือส่วนแบ่งให้แก่ผู้ต้องขังเป็นการตอบแทนการทำงานเพื่อสร้างกำลังใจและรู้จักคุณค่าการทำงาน หรือเป็นเจ้าของทรัพย์สินที่หามาได้ด้วยน้ำพักน้ำแรงของตนเอง ส่วนบำเหน็จที่จะให้แก่ผู้ต้องขังเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาตามความเหมาะสมโดยเรือนจำจะต้องหักค่าใช้จ่ายเสียก่อน และไม่ควรสูงเกินไปจากค่าแรงงานของคนงานที่อยู่ภายนอกเรือนจำที่ทำงานประเภทเดียวกัน ต้องให้น้อยกว่าเพื่อเป็นการลงโทษทางหนึ่ง มิฉะนั้นเมื่อพ้นโทษออกไปแล้วหาก นักผู้ต้องขังได้ค่าแรงงานน้อยกว่าเมื่ออยู่ในเรือนจำผู้ต้องขังจะละลายเสียไม่หางานทำ

ลักษณะงานแบ่งตามผลประโยชน์ของกรมราชทัณฑ์

ในการใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานให้แก่เรือนจำหรือทัณฑสถานนั้น หากพิจารณาในเรื่องผลประโยชน์ตอบแทนของเรือนจำหรือทัณฑสถานและกรมราชทัณฑ์แล้วนั้น อาจแบ่งได้ดังนี้

1. การใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานที่ไม่หาผลประโยชน์หรือการทำงานให้เปล่า คือ การทำงานที่เป็นกิจการของเรือนจำเป็นกิจการที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับสุขลักษณะของผู้ต้องขังเอง สำหรับการทำงานในส่วนนี้ไม่มีค่าจ้างแรงงาน ได้แก่ งานสุทกรรมซึ่งเป็นการหุงต้มอาหารเลี้ยงผู้ต้องขัง งานทำความสะอาด การซักฟอกเสื้อผ้า และงานบำเพ็ญประโยชน์ในโอกาสต่างๆ ซึ่งไม่มีผลตอบแทน

2. การใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานที่หาผลประโยชน์ คือ การทำงานที่ทำให้เกิดประโยชน์ทางทรัพย์สินแก่เรือนจำอาจเป็นงานฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานโดยได้รับผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ การรับจ้างทำสิ่งของ ทำของสิ่งซื้อ การรับจ้างใช้แรงงานทำการอย่างหนึ่งอย่างใด โดยเรือนจำไม่ต้องลงทุน และการทำสินค้าราชทัณฑ์เพื่อจำหน่าย รวมถึงการทำงานสาธารณะที่มีหน่วยงานของรัฐเข้ามาว่าจ้างด้วย

ในกรณีการใช้แรงงานและการพัฒนาวิชาชีพแก่ผู้ต้องขัง เป็นการจัดกิจกรรมการใช้แรงงานและฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขังโดยเจ้าหน้าที่เรือนจำและทัณฑสถานภายใต้หลักการและวิธีการปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ที่มุ่งต่อการลงโทษ การฟื้นฟูจิตใจและการพัฒนาฝึกวิชาชีพแก่นักโทษเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวผู้ต้องขังและสังคมภายหลังพ้นโทษไป⁵¹ โดยการฝึกวิชาชีพที่ต้องใช้แรงงานมีหลากหลาย ในกรณีนี้เรือนจำอาจรับจ้างทำงานจากเอกชนหรือหน่วยงานของรัฐบาลให้ทำของอย่างใดอย่างหนึ่งหรืองานของเรือนจำเอง เช่น การขุดคลอง ขุดดิน ขนไม้ เลื่อนไม้ ตัดผ้า ทูบหิน พับถุง ตัดกระดาษ ผ่าฟัน งานเหล่านี้จัดได้ว่าไม่ใช่การฝึกวิชาชีพที่มีคุณภาพ เพราะนักโทษใช้กำลังแรงงานเพียงอย่างเดียวไม่ได้ใช้ความคิดหรือสติปัญญาเลย การฝึกวิชาชีพแบบนี้จึงอาจไม่เกิดประโยชน์ต่อนักโทษภายหลังพ้นโทษแต่อย่างใด แต่การที่นักโทษฝึกอาชีพด้วยแรงงานของตนจึงเท่ากับถูกลงโทษให้ทำงานหนัก⁵² ดังนั้น การฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานนักโทษจึงอาจแบ่งเป็น 3 ลักษณะ กล่าวคือ

1) การทำงานรับจ้างจากบุคคลภายนอกเรือนจำ กล่าวคือ การทำงานแรงงานรับจ้างทำสิ่งของ หมายถึง ผู้จ้างส่งวัตถุดิบมาจ้างให้ทำหรือทำของสิ่งซื้อ คือ ทำสิ่งของของผู้ส่งจ้างส่งของดิบมาให้ทำเป็นการรับจ้างใช้แรงงานทำการอย่างหนึ่งอย่างใดโดยเรือนจำไม่ต้องลงทุน⁵³ ในส่วนนี้จะมีผู้ว่าจ้างมาติดต่อกับทางเรือนจำเพื่อที่จะนำสินค้าของผู้ว่าจ้างมาให้ให้นักโทษทำ เช่น การเย็บรองเท้า การเย็บกระเป๋า การทำดอกไม้จันทน์ การถักแห โดยผู้ว่าจ้างก็จะจ่ายเงินค่าจ้างให้กับทางเรือนจำ

2) การฝึกวิชาชีพซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการใช้แรงงาน คือ การใช้แรงงานผู้กระทำความผิดให้เป็นประโยชน์ในทางเศรษฐกิจโดยการใช้แรงงานของผู้กระทำความผิดนั่นเอง⁵⁴ แรงงานเป็นส่วนสำคัญในการผลิต การเก็บแรงงานไว้เฉย ๆ ย่อมไม่มีประโยชน์อย่างใด การฝึกวิชาชีพหรือการใช้แรงงานนักโทษมีวัตถุประสงค์ในการหารายได้ช่วยงบประมาณแผ่นดิน เพื่อฝึกให้คนขยันรู้จักทำมาหากินเพื่อรักษาระเบียบวินัยของเรือนจำ และเพื่อให้รู้คุณค่าของงาน ทั้งนี้ เพื่อให้ให้นักโทษกลับตนเป็นคนดี เมื่อพ้นโทษไปแล้วสามารถเข้าสู่สังคมได้โดย

⁵¹ สมยศ อุดมรัชชภัทร (เชิงอรุณ 42) 11.

⁵² นवलจันทร์ ทศนชัยกุล, เทคนิคและวิธีการอบรมแก้ไขผู้ต้องขัง ในเอกสารการสอนชุดวิชาการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด หน้าที่ 1-7 (โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2540) 393.

⁵³ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย, *ประวัติการราชทัณฑ์ 200 ปี* (โรงพิมพ์ราชทัณฑ์ เรือนจำคลองเปรม 2525) 572.

⁵⁴ เสรี อนันตชัย, *การฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง ประมวลคำบรรยายในการประชุมฝึกอบรมข้าราชการกรมราชทัณฑ์* 119. อ้างถึงใน รุจิรา พุกษยาชีวะ, และนนท์ จิตสว่าง, การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดตามกฎหมายราชทัณฑ์ ในเอกสารการสอนชุดวิชาการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด หน้าที่ 1 - 7 (โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2540) 261.

ไม่ถูกรังเกียจ⁵⁵ นอกจากนี้ การฝึกวิชาชีพนั้นมุ่งจะนำไปประกอบอาชีพโดยมีงานหลายลักษณะ เช่น ช่างไม้ ช่างเชื่อม ช่างแกะสลัก ช่างยนต์ ช่างวิทยุและไฟฟ้า การต่อสายไฟ การซ่อมเครื่องไฟฟ้า เครื่องจักรกล ซ่อมรถ ช่างตัดผม ตัดเย็บเสื้อผ้า การประกอบอาหารทั้งของไทยและต่างประเทศ การทอผ้า จักรสาน การทำเครื่องปั้นดินเผา ถ้วยชาม และการเล่นดนตรี เป็นต้น⁵⁶ ในการคัดเลือกผู้ต้องขังเพื่อเข้าฝึกวิชาชีพจะต้องผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจำแนกผู้ต้องขังใหม่และตามความสมัครใจสนใจ และความสามารถของผู้ต้องขัง

3) งานสาธารณะ คือ การทำงานนอกเรือนจำและตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นการทำงานให้แก่หน่วยงานรัฐบาลและรัฐวิสาหกิจ โดยผู้ต้องขังที่จะได้รับการพิจารณาออกไปทำงานสาธารณะได้แก่ นักโทษเด็ดขาดที่เหลือโทษจำคุกไม่เกิน 2 ปี และไม่เป็นผู้กระทำความผิดในคดีความผิดต่อพระมหากษัตริย์พระราชินี รัชทายาทและผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ ความผิดต่อความมั่นคงของรัฐภายในและภายนอกราชอาณาจักร ความผิดต่อกฎหมายว่าด้วยยาเสพติดให้โทษ ส่วนความผิดอื่นๆ นอกจากที่กล่าวมานี้สามารถทำงานสาธารณะได้ทั้งนั้น และจะต้องเหลือโทษจำคุกตามระยะเวลาในแต่ละชั้นของนักโทษ คือ ชั้นเยี่ยมจำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ชั้นดีมาก จำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 4 ชั้นดี จำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ชั้นกลาง จำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 2 นอกจากนี้ ในส่วนของกองนอกของเรือนจำจะมีการคัดเลือกผู้ต้องขังที่มีความประพฤติดีออกมาทำงานด้านพัฒนาทำความสะอาดสถานที่รอบๆ เรือนจำด้วย

การใช้แรงงานผู้ต้องขัง แบ่งตามลักษณะงาน ได้ 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1) การใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานภายในบริเวณเรือนจำ⁵⁷ โดยงานที่ผู้ต้องขังต้องทำภายในเรือนจำมีดังนี้

1.1 งานที่เกี่ยวกับกิจการของเรือนจำ หมายถึง การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตัวผู้ต้องขัง เช่น การทำความสะอาด การซักฟอกเสื้อผ้า และการหุงต้มอาหารเลี้ยงดูผู้ต้องขัง การทำงานเช่นว่านี้ไม่มีค่าจ้างแรงงาน แต่เจ้าพนักงานเรือนจำจะต้องระมัดระวังให้การใช้แรงงานเป็นไปโดยสมควรแก่การงานที่ต้องกระทำไม่ให้เป็นการฟุ่มเฟือยจนคนเหลืองาน

1.2 งานที่ให้เกิดประโยชน์ในทางทรัพย์สินแก่เรือนจำ หมายถึง งานที่ผู้ต้องขังทำแล้วเกิดรายได้แก่เรือนจำโดยทำงานอยู่ภายในเรือนจำ ได้แก่ การรับจ้างทำสิ่งของ หมายถึง ผู้จ้างส่งวัตถุดิบมาจ้างให้ทำ หรือทำของสิ่งซื้อโดยทำสิ่งของผู้ส่งจ้างส่งของดิบมาให้ทำ การรับจ้างใช้แรงงานทำการอย่างหนึ่งอย่างใดโดยเรือนจำไม่ต้องลงทุน และทำการประดิษฐ์กรรมเพื่อจำหน่าย

2) การใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานภายนอกเรือนจำ โดยงานที่ผู้ต้องขังทำภายนอกบริเวณเรือนจำได้แก่ งานบำเพ็ญประโยชน์ซึ่งเป็นการทำงานโดยให้เปล่าไม่มีค่าตอบแทนการทำงาน และงานสาธารณะซึ่ง

⁵⁵ รุจิรา พุกขยาชีวะ, และนันทิ จิตสว่าง, การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดตามกฎหมายราชทัณฑ์ในเอกสารการสอนชุดวิชาการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด หน่วยที่ 1 - 7 (โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2540) 262.

⁵⁶ นवलจันทร์ ทศนชัยกุล (เชิงอรรถ 52) 394.

⁵⁷ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย (เชิงอรรถ 53) 572.

อาจเป็นงานที่มีผลประโยชน์ตอบแทนหรือไม่มีผลประโยชน์ตอบแทนก็ได้ ทั้งนี้ สำหรับงานสาธารณะที่จัดให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำนอกเรือนจำนั้น ได้แก่ งานใด ๆ ที่ต้องใช้เงินงบประมาณแผ่นดินเงินของราชการบริหารส่วนท้องถิ่นหรือเงินของรัฐวิสาหกิจ และหมายรวมถึงงานสาธารณะอื่นใดที่ไม่มีผลประโยชน์ตอบแทนด้วย นอกจากนี้ ในส่วนของการทำงานภายนอกของเรือนจำจะมีการคัดนักโทษที่มีความประพฤติดีออกไปทำงานด้านพัฒนาทำความ สะอาดสถานที่รอบ ๆ เรือนจำก็ได้

2.3 วิวัฒนาการในการทำงานของผู้ต้องขัง

การใช้แรงงานผู้ต้องขังในสมัยดั้งเดิมนั้น ถือว่าเป็นโทษอย่างหนึ่งใช้ควบคู่กันไปกับโทษจำคุก เช่น การจำคุกนักโทษและการนำตัวนักโทษลงเป็นตะพุ่นหญ้าช้างหรือการนำตัวลงเป็นไพร่ใช้ทำงานสารพัดในสมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานีได้มีการเอานักโทษออกมาทำงานโยธาภายนอกเรือนจำ ทำถนนหลวง ทำความ สะอาดสถานที่ราชการ ก่อสร้างและซ่อมแซมสถานที่ราชการ เรียกว่าใช้ทำราชการเมืองและมีคุกอีกหลายแห่งที่ใช้ให้นักโทษทำการต่อเรือรบ เรือสำเภาและเลื่อยไม้กระดาน การใช้แรงงานนักโทษในสมัยนั้นเป็นประโยชน์ต่อราชการแผ่นดิน⁵⁸ และทำงานหนักหรืองานที่คนทั่วไปไม่ยอมทำในกรณีพิเศษ เช่น การสงครามก็ใช้นักโทษเป็นหน่วยกล้าตายในบางครั้งเสี่ยงตาย⁵⁹ เป็นต้น

2.3.1 การใช้แรงงานของผู้ต้องขังในสมัยดั้งเดิม

ในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ การใช้แรงงานนักโทษเป็นไปเพื่อประโยชน์ราชการแผ่นดินเป็นส่วนน้อย ส่วนใหญ่นั้นผลประโยชน์ตกอยู่กับเจ้าพนักงานผู้คุมและเจ้าขุนมูลนายที่มีอำนาจบังคับบัญชาคุกตราบังคับทั้งสิ้น เพราะในสมัยนั้นเจ้าพนักงานคุกไม่ได้รับพระราชทานเงินเดือน เบี้ยหวัด กรมหมื่นนเรศวรฤทธิ์เสนาบดีกระทรวงพระนครบาล ท่านได้กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า “...เจ้าพนักงานที่คุมักโทษนั้นได้รับพระราชทานผลประโยชน์แก่การที่นักโทษทำงานและนักโทษต้องเสียค่าธรรมเนียม เพราะในทุกวันนี้เจ้าพนักงานที่คุมักโทษ คุกได้ผลประโยชน์แต่การนักโทษที่เหลือจากทำงานหลวงแล้วประมาณเดือนหนึ่งไม่ต่ำกว่า 8 - 9 ชั่ง”(640 ถึง 720 บาท)⁶⁰ ในช่วงปี พ.ศ. 2419 สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) พวกชาวจีนที่อาศัยอยู่ในไทยได้ตั้งสมาคมอันนี้มีพฤติกรรมอยู่เหนือกฎหมายทำความเดือดร้อนแก่สังคมจนถึงขั้นก่อการจลาจลใหญ่ที่เมืองภูเก็ต เจ้าเมืองภูเก็ตในสมัยนั้นได้อาศัยนักโทษในเรือนจำที่มีอยู่ประมาณ 100 คนเศษ สมทบกับกำลังตำรวจที่มีไม่เพียงพอและทหารอีกประมาณ 100 คนเศษ ช่วยกันปราบปรามพวกจลาจลที่มีจำนวนมากกว่า 3,000 คน สงบราบคาบลงได้ ในเหตุการณ์ครั้งนั้นนักโทษทั้งหลายต่างปฏิบัติการณ์ด้วยความกล้าหาญไม่กลัวตายจนเป็นที่ยกย่องทั่วไป⁶¹ ต่อมาในปี พ.ศ. 2432 รัชกาลที่ 5 ได้มีพระราชดำริให้สร้างคุกและ ตระราชขึ้นใหม่ เพื่อรวมนักโทษจากตระราชต่างๆ และคุกเก่ามาไว้ ณ ที่แห่งเดียวกัน กรมพระนเรศวรฤทธิ์

⁵⁸ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย (เชิงอรรถ 53) 548.

⁵⁹ ปกรณ์ มณีปกรณ์, *อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 2 ห้างหุ้นส่วนจำกัด เอ็ม.ที.เพรส 2553) 323.

⁶⁰ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย (เชิงอรรถ 53) 548 - 549.

⁶¹ ปกรณ์ มณีปกรณ์ (เชิงอรรถ 59) 324.

เสนาบดีกระทรวงพระนครบาลในขณะนั้น ได้มีแนวความคิดที่จะปฏิรูปการใช้แรงงานของนักโทษให้เป็นประโยชน์ต่อราชการแผ่นดิน ทั้งนี้ โดยมีพระดำริเห็นว่า นักโทษจำนวนที่ต้องโทษคุมขังโดยลหุโทษในทุกวันนี้ ตะรางที่คุมขังแยกย้ายอยู่ในที่ต่างๆ ไม่เป็นการแน่นอนหนามั่นคง การที่จะตรวจป้องกันรักษาไม่ให้นักโทษหลุดไปได้โดยง่ายเป็นการลำบาก และการคุมขังอย่างนี้เป็นช่องทางให้ผู้คุมกระทำการกดขี่ข่มเหงนักโทษโดยทางผิดยุติธรรมต่างๆ เพราะข้อพระราชบัญญัติการคุมขังนั้นยังไม่มี และนักโทษที่ต้องคุมขังเหล่านี้สั่งสอนฝึกหัดกิจการที่จะให้พหุติดเป็นคนมีกิริยาดีต่อไป และไม่มีกรให้วิชาความรู้สำหรับตัวเมื่อพ้นโทษไปแล้ว จะเป็นวิชาสำหรับทำมาหากินเลี้ยงชีวิตต่อไปด้วย และงานที่นักโทษทำต่างทุกวันนี้มักเป็นประโยชน์ของผู้คุมไม่ได้มีการเกื้อหนุนประโยชน์แผ่นดินที่จำหน่ายไปในการคุมขังให้กลับคืน ต่อไปนี้ผลประโยชน์ที่จะได้รับจากนักโทษทำงานนั้นจะจัดให้เป็นของแผ่นดินเสียทั้งสิ้น และนักโทษมิให้เสียค่าธรรมเนียมกลับจะให้ได้รับพระราชทานวิชาความรู้ให้เป็นประโยชน์ ฝ่ายเจ้าพนักงานนั้นไม่มีทางได้รับพระราชทานผลประโยชน์อันใด จึงคิดจัดให้มีเงินเดือนพอสมควรแก่หน้าที่และนักโทษจะได้รับพระราชทานการเลี้ยงดูอาหารข้าวปลา การนุ่งห่มโดยไม่ต้องให้ญาติพี่น้องต้องตามมาส่งหรือทำงานด้วยฝีมือ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายระหว่างที่ต้องพระราชอาญาจำคุกมีการสร้างโรงงานให้นักโทษได้ทำงานช่างฝีมือต่างๆ และการเลี้ยงไม้ขึ้นในคุกและตะรางที่สร้างใหม่โดยขอพระราชทานพระบรมราชานุญาตเรือเอาเครื่องไม้คุกเก่าหน้าวัดโพธิ์และศาลาหน้าหับเผยไปทำโรงงานในคุกและตะรางให้เป็นประโยชน์ เมื่อได้สร้างคุกใหม่เรือนจำมหันตโทษเสร็จแล้ว ภายในคุกจึงมีโรงงานช่างเหล็ก ช่างไม้ ช่างกลึงและการช่างสีหมู่ มีการย้ายนักโทษจากคุกเก่ามาไว้คุกใหม่จำนวน 200 คน และนักโทษช่างอีก 9 คน และต่อมากรมพระนเรศวรฤทธิ์เสนาบดี กระทรวงพระนครบาล ได้กราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวและทูลเกล้าฯ ถวายสิ่งของที่ทำจากฝีมือนักโทษในคุกใหม่⁶² ต่อมาในช่วงปี พ.ศ. 2434 กรมพระนเรศวรฤทธิ์ได้กราบบังคมทูลขอพระบรมราชานุญาตให้ข้อบังคับสำหรับคุมขังนักโทษในกรมพระนครบาล พระองค์ได้ทรงร่างขึ้นโดยในข้อบังคับดังกล่าวนี้มีส่วนหนึ่งว่าด้วยการทำงานของนักโทษ กล่าวคือ “...บรรดานักโทษที่ต้องรับพระราชอาญาจำอยู่ ณ คุก ถ้าไม่มีหนังสือคำสั่งให้ยกเว้นแล้ว ต้องทำงานจนตลอดเวลาที่ต้องรับพระราชอาญาจำอยู่ในคุกทุกคน ยกเว้นเสียแต่เมื่อเวลาป่วยไข้ที่แพทย์ให้หนังสือสำคัญอนุญาตให้ยกเว้นได้เป็นเมื่อครั้งคราว...” ทั้งนี้การที่นักโทษทำงานนั้นเป็นหน้าที่ของเสนาบดีว่าการกรมพระนครบาลกับจางวางกรมนักโทษต้องรับผิดชอบจัดการคุกให้การสิ่งใดที่ต้องใช้แรงงานนักโทษรับหรือสิ่งของใดที่ควรทำขึ้นจำหน่ายขายจะได้ประโยชน์มาก ต้องจัดการสิ่งนั้นๆ ให้นักโทษทำ ซึ่งงานในคุก คือการทำงานแห่งผลประโยชน์แผ่นดินและการเบ็ดเสร็จในคุก ส่วนของงานประโยชน์แผ่นดินนั้น เสนาบดีว่าการกรมพระนครบาลจะได้จัดแบ่งเป็นกำหนดไว้ เป็นการหนักส่วนหนึ่ง เป็นการเบาส่วนหนึ่ง และจะได้เปลี่ยนแปลงงานตามเมื่อคราวที่เห็นสมควรจะให้นักโทษทำต่อไป ส่วนการเบ็ดเสร็จในคุกนั้นจางวางกับเจ้ากรมเป็นผู้กำหนดจัดตามเมื่อคราวและต้องแบ่งเป็นการหนักและการเบาเช่นเดียวกัน ในการนี้แพทย์ใหญ่ต้องเป็นผู้ตรวจนักโทษเมื่อขึ้นคุกใหม่ทุกคนว่ากำลังแห่งนักโทษนั้นสมควรจะให้ทำการอันใดที่กำหนดไว้แล้วนั้นได้ ให้ทำความเห็นเป็นรายงานไว้ เจ้ากรมต้องพิเคราะห์เหตุตามรายงานแพทย์ใหญ่ แล้วจึงจัดให้นักโทษเข้ากองทำงาน

⁶² กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย (เชิงอรธ 53) 549 - 550.

ตามที่สมควรแก่กำลังนักโทษ ส่วนเวลาที่ทำงานและหยุดงานนั้นต้องเป็นเวลาอันตรงนาฬิกาแท้จริงกำหนดทำงานเข้าวัน เวลาเข้าโมง 1 เป็นเวลาจับงาน เวลาเข้าห้าโมงหยุด กำหนดทำงานตอนบ่ายนั้น เวลาเที่ยงรับงานเวลาบ่ายสี่โมง แต่ถ้าเป็นงานที่ทำกลางแดดแล้ว กำหนดทำงานตอนบ่ายนั้นให้จับทำงานเวลาบ่ายโมงหนึ่งหยุดบ่ายสี่โมงพร้อมกัน ถ้าเป็นวันพระวิสาขบูชาวันตรงกับวันเฉลิมพระชนมพรรษากับวันตรุษสงกรานต์ ซึ่งเป็นวันนักขัตฤกษ์ที่ชนทั้งหลายหยุดพักทำงานทั่วกัน ดังนี้ การที่นักโทษทำงานในคุกยกเลิกแต่การเบ็ดเสร็จจำเป็นต้องทำหยุดไม่ได้นั้น แล้วให้หยุดงานทั้งสิ้น บรรดางานต่างๆ ที่นักโทษทำนั้นให้จางวางกับนายช่างใหญ่พร้อมกันกำหนดพิคัดให้นักโทษทำให้แล้ววันหนึ่งจงเท่าพิคัดทุกๆ งานตั้งเป็นกำหนดไว้ แต่ถ้านักโทษคนใดพึงจับทำงานใหม่ยังไม่ชำนาญยังไม่ควรกวัดขันเอาตามพิคัด ต้องผ่อนเวลาให้สอนทำตนเห็นว่าสมควรแล้วจึงให้กวัดขันให้ทำได้ตามพิคัดจงได้ บรรดานักโทษที่ต้องทำงานนั้นให้มีหนังสือกำหนดงานสำหรับตัวนักโทษทุกคน หนังสือนี้เป็นสมุดทำด้วยกระดาษหนาให้ทนทานเย็บเป็นเล่มเพื่อได้ลงรายงานที่นักโทษคนนั้นทำการและเปลี่ยนแปลงงานหรือเหตุการณ์ที่นักโทษทำผิดและชอบ และบัญชีคะแนนที่นักโทษได้รับนั้น ด้วยหนังสือนี้ผู้ตรวจที่กำกับกองทำงานเป็นผู้เก็บรักษาเพื่อเจ้าพนักงานจะได้ลงเหตุการณ์ สำหรับตัวนักโทษที่ทำงานต่อไป บรรดาสิ่งของที่นักโทษทำในคุกนั้นต้องมีบัญชีและแดเลขหมายจำนวนสิ่งของให้มีราคาเงิน ค่าสิ่งของขายนำส่งพระคลังมหาสมบัติทั้งสิ้น เว้นเสียแต่สิ่งของที่ใช้การในคุกแล้วไม่ต้องปิดเลขหมาย และใช้เงินเป็นแต่ให้ทราบราคาไว้ในบัญชีเท่านั้น และสิ่งของที่จะขายไปจากคุกนั้นห้ามไม่ให้ขายเชื่อ บรรดาการงานที่ใช้แรงนักโทษซึ่งยกเลิกแต่งงานในคุกและการที่มีคำสั่งเสนาบดีว่าการกรมพระนครบาลเป็นสำคัญแล้วต้องเป็นการจ้างทั้งสิ้น เงินค่าจ้างนั้นให้นำส่งพระคลังมหาสมบัติ บรรดาสิ่งของที่ใช้แรงนักโทษรับจ้าง ถ้าไม่ได้เงินค่าจ้างก่อนแล้วห้ามมิให้ส่งของให้ผู้จ้างเป็นอันขาด ยกเสียแต่สิ่งของที่จ้างนั้นตกอยู่แก่เจ้าพนักงานมีราคาถ่วงเงินค่าจ้างแล้วจึงยอมให้ไป ส่วนบรรดาสิ่งที่จะใช้ทำสิ่งของในคุกนั้น เมื่อใกล้จะขึ้นปีใหม่ เจ้ากรมต้องเป็นผู้คิดกับนายช่างใหญ่ประมาณรายสิ่งของและประมาณเงินที่จะใช้จัดซื้อยื่นต่อจางวางกรมนักโทษ เพื่อได้เสนอเสนาบดีว่าการกรมพระนครบาลตรวจและยื่นบัญชีประมาณเงินที่จะเบิกแต่พระคลังมหาสมบัติใช้ทำการในคุกตามจำนวนปีต่อไป ทั้งนี้ บรรดาการทำหนังสือสัญญาที่จ้างแรงนักโทษทำการนั้นก็ดี จัดซื้อของใช้การในคุกก็ดี จัดซื้อของใช้สิ่งของทั้งปวงที่สำหรับขายนั้นก็ดี เจ้ากรมต้องทำหนังสือสัญญานั้นมาให้จางวางตรวจและประทับตราในหนังสือสัญญาเป็นสำคัญด้วยจึงจะใช้ได้ นอกจากนี้ ให้เจ้าพนักงานตั้งห้างไว้สิ่งของตัวอย่างที่นักโทษทำสำหรับขายนั้น ห้างหนึ่งที่ริมคุกเพื่อที่ผู้ต้องการจะซื้อของสิ่งของได้มาดูตัวอย่างซื้อและสิ่งที่ห้างนั้น ห้างที่ขายสิ่งของนี้เป็นหน้าที่ของนายภารโรงเป็นผู้รักษาอยู่ในความรับผิดชอบของเจ้ากรม บรรดาสิ่งของที่นักโทษทำเมื่อเอาออกจากคุกนั้นต้องมีเลขหมายจำนวน และบัญชีให้มั่นคงทุกสิ่ง การทำบัญชีนั้นเป็นหน้าที่สมุห์บัญชีกับนายภารโรงและอยู่ในความรับผิดชอบของเจ้ากรมด้วย⁶³

สำหรับในปี พ.ศ. 2442 กระทรวงมหาดไทยประกาศใช้ข้อบังคับเรือนจำ สำหรับคุมขังนักโทษตามหัวเมืองซึ่งมีส่วนว่าด้วยการใช้แรงงานนักโทษ กล่าวคือ “ห้ามมิให้เจ้าพนักงานคนใดใช้นักโทษทำการเพื่อประโยชน์ของตนเองอย่างหนึ่งอย่างใดเป็นอันขาด จะใช้นักโทษได้แต่การหลวงการตระวงเท่านั้น” โดยบรรดา

⁶³ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย (เชิงอรรถ 53) 551 – 553.

การนักโทษที่จะต้องทำในตาราง คือ การปิดกวาดล้างถู การซ่อมแซม การสีซ้อมข้าวและหุงต้มอาหารเลี้ยงเพื่อนอยู่ในบริเวณตารางและนักโทษ การซักฟอกและซักเสื้อผ้า ตลอดจนการยกและขนของบรรดาที่จะใช้ให้นักโทษทำสำเร็จโดยไม่ต้องจ้างวานผู้อื่น ให้ให้นักโทษทุกอย่าง ซึ่งการทำงานที่ให้นักโทษทำนั้นต้องถือเป็นสำคัญโดยลำดับกัน กล่าวคือ ลำดับแรกเป็นการทำงานในตาราง ลำดับที่สองเป็นงานโยธาที่จ่ายนักโทษไปทำที่อื่น และลำดับที่สามเป็นการรับจ้างเพื่อทำเอากำไรที่ลงทุนที่หลวงจะจ่ายใช้ในการตาราง โดยงานอย่างใดสำคัญกว่าต้องเอางานนั้นเป็นใหญ่ต่อเมื่อมีคนเหลือแล้วจึงให้จ่ายทำงานที่สำคัญรองลงมา โดยผู้ว่าราชการเมืองจะต้องตรวจกับให้พระธมมรงค์แบ่งปันนักโทษให้พอสมควรกับงานและไม่ให้คนเหลือทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดให้ขาดประโยชน์แก่การทำงานอย่างอื่นได้ ซึ่งการที่นักโทษต้องทำงานต่างๆ นั้นเป็นอาญาอย่างหนึ่ง ซึ่งศาลได้พิพากษาให้ลงโทษแก่นักโทษชั้นโทษหนัก ดังนั้น ต้องใช้ให้นักโทษทำงานเต็มเวลาที่จะทำได้ จะดำเนินการยกเว้นผ่อนผันอย่างใดไม่ได้เลย เว้นแต่นักโทษป่วยเจ็บจะทำการไม่ได้จริงๆ ส่วนนักโทษผู้หญิงต้องให้ทำงานอยู่ในบริเวณตารางและอยู่ในความของผู้หญิง โดยต้องมีคำสั่งของผู้ว่าราชการเมืองจึงให้พระธมมรงค์จ่ายนักโทษไปทำการโยธาต่างๆ ตามท้องที่นอกบริเวณตาราง โดยให้ผู้ว่าราชการเมือง พิจารณาเหตุงานที่ควรใช้แรงงานนักโทษทำในเมืองนั้นให้เป็นประโยชน์ ทุนเงินค่าใช้จ่าย และให้ผู้ว่าราชการเมืองพิจารณาเลือกเอางานอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่าง ซึ่งนักโทษควรจะทำได้และได้เงินมาก

ในปี พ.ศ. 2457 เรือนจำตามหัวเมืองอื่นๆ มีข้อบังคับกำหนดการขิดค้นการเกณฑ์แรงงานราษฎรมาใช้สอย ทำให้จำเป็นต้องจ่ายนักโทษออกทำงานนอกเรือนจำมากขึ้น นักโทษเรือนจำตามหัวเมืองนั้นนับว่าเป็นกำลังสำคัญของบ้านเมืองอย่างหนึ่ง เพราะเงินที่ได้รับอนุญาตให้ใช้ในการซ่อมแซมการก่อสร้างและการรักษาถนนหนทางต่างๆ ทุกๆ ปี มีเงินเล็กน้อย แม้แต่เมืองที่ได้ตั้งสุขาภิบาลแล้ว ถ้าไม่ใช้แรงงานนักโทษจะเกิดความลำบากและขัดข้องมาก การใช้แรงงานนักโทษดังกล่าวเป็นการใช้เฉพาะราชการเท่านั้น

สมัยหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 เสร็จสิ้นใหม่ๆ ในระยะนั้นประเทศต่างๆ ทั่วโลกมีปัญหาเศรษฐกิจตกต่ำขาดแคลนอาหารเครื่องอุปโภคบริโภคไปทั่ว ประชาชนทั่วโลกลำบากมาก รัฐบาลสมัยนั้นได้แก้ปัญหาขาดแคลนอาหารและราคาอาหารเครื่องบริโภคแพงด้วยการใช้นักโทษชั้นดีจากเรือนจำกลางบางขวางและเรือนจำกลางคลองเปรม ไปอยู่ที่เรือนจำชั่วคราวบางบัว อำเภอบางเขน เพื่อทำนาปลูกผัก เลี้ยงหมู เป็ด ไก่ ปลา เพื่อจำหน่ายผลิตผลให้แก่ประชาชนในราคาถูกกว่าท้องตลาด นับเป็นการใช้แรงงานนักโทษในการแก้ปัญหาปากท้องของประชาชนอีกด้วย⁶⁴

2.3.2 การใช้แรงงานของผู้ต้องขังในปัจจุบัน

การใช้แรงงานผู้ต้องขังในปัจจุบัน กรมราชทัณฑ์มีนโยบายเน้นหนักไปในทางปลูกฝังวิชาชีพให้แก่ผู้ต้องขัง เพื่อให้มีวิชาชีพติดตัวไปประกอบอาชีพเมื่อพ้นโทษไปแล้วและเข้าสู่สังคมได้ ไม่กระทำความผิดซ้ำอีก กลับคืนไปสู่สภาพเป็นคนที่มีความค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติต่อไป ในการนี้เพื่อให้บังเกิดผลดีมีประสิทธิภาพสมความมุ่งหมายของรัฐบาล กรมราชทัณฑ์ได้ขยายโครงการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังออกไปอย่างกว้างขวางทั้งภาคปฏิบัติและทั้งทฤษฎีภายในและภายนอกเรือนจำอย่างไม่หยุดยั้งตามสถานภาพกับการ

⁶⁴ ปกรณ์ มณีปกรณ์ (เชิงอรรถ 59) 324.

เพิ่มของจำนวนผู้ต้องขัง ซึ่งตามเรือนจำทุกแห่งทั่วประเทศจะจัดให้มีโรงงานฝึกวิชาชีพในสาขาต่างๆ ขึ้นตามความเหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่นนั้นๆ เพื่อให้ผู้ต้องขังได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติให้เกิดความชำนาญในอาชีพนั้น ๆ ยิ่งขึ้น⁶⁵

2.4 สิทธิของผู้ต้องขังตามหลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชน

สิทธิขั้นพื้นฐานเป็นสิทธิที่ปัจเจกชนมีต่อรัฐของตน ซึ่งในสังคมไทยมีการยอมรับเกณฑ์ มาตรฐานของนานาชาติอารยประเทศ ปรากฏจากมาตรา 82 ของรัฐธรรมนูญบัญญัติว่า “รัฐ...ต้อง ปฏิบัติตามสนธิสัญญา ด้านสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี รวมทั้งพันธกรณีที่ได้กระทำไว้ กับนานาชาติประเทศและองค์การระหว่างประเทศ...” และด้วยเหตุนี้โทษในเรือนจำก็ยังคง สถานการณ์เป็นพลเมืองของรัฐ ดังนั้น การบังคับโทษจำคุก และการใช้แรงงานนักโทษในเรือนจำ อุตสาหกรรม จึงต้องสอดคล้องกับปทัสถานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (international human rights norms) และองค์การระหว่างประเทศ ที่ประกาศที่สำคัญ ได้แก่ หลักสิทธิ มนุษยชน หลักรัฐธรรมนูญและข้อตกลงองค์การระหว่างประเทศเกี่ยวกับการค้าและแรงงาน

2.4.1 สิทธิของผู้ต้องขังตามสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิมนุษยชนพึงได้รับด้วยความชอบธรรมในฐานะที่เกิดมาเป็นมนุษย์เป็นสิทธิของบุคคลทุกคนที่พึงมีพึงได้ด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน อีกทั้งเป็นสิทธิประจำตัวที่ไม่อาจโอนให้แก่กันได้ และไม่อาจโอนมาทำลายล้างสิทธินี้ได้ เช่น สิทธิในชีวิต สิทธิในทรัพย์สิน สิทธิในเสรีภาพ เป็นต้น คนเราทุกคน ทุกชั้นวรรณะไม่ว่าจะยากดีมีจนต่างมีธรรมชาติในสัญชาตญาณของมนุษย์ที่จะรู้สึกในศักดิ์ศรีของตนเองต่อการที่จะมีสิทธิเสรีภาพ การที่มนุษย์จำต้องมาอยู่ร่วมกันเป็นสังคม จึงเป็นความจำเป็นที่เราจะต้องสร้างกติกากฎเกณฑ์ ข้อกำหนด เกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพของบุคคลขึ้น⁶⁶

แนวความคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนได้มีมาช้านานแล้วตั้งแต่สมัยกรีกและโรมัน ในสมัยก่อนยังไม่มีการใช้คำว่า “สิทธิมนุษยชน” คำนี้เพิ่งมีการใช้ในคริสต์ศตวรรษที่ 20 โดยปรากฏในปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนปี ค.ศ.1948 และมีนักวิชาการเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นคำที่ใช้ เรียกแทนคำว่า “สิทธิธรรมชาติ” (Natural Rights) ซึ่งเกิดขึ้นมานานแล้ว และถือเป็นที่มาของแนวความคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนในปัจจุบันนั่นเอง⁶⁷

สำหรับแนวความคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นจากแนวความคิดสิทธิธรรมชาติ (Natural Rights) ที่สืบเนื่องมาจากกฎหมายธรรมชาติ ซึ่งมีแนวคิดว่ามนุษย์เกิดมามีอิสระความเท่าเทียมกัน พระเจ้าเป็นผู้สร้างมนุษย์ขึ้นมาได้ และให้สิทธิบางอย่างแก่มนุษย์ สิทธินี้ไม่สามารถโอนให้แก่กันได้และไม่มีใครจะล่วงละเมิดได้

⁶⁵ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงมหาดไทย (เชิงอรรถ 53) 590.

⁶⁶ สุรศักดิ์ เฟื่อนคำ, ‘เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์กับการเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้ต้องขัง กรณีศึกษาเฉพาะเรือนจำกลาง เชียงใหม่’ (วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตรสาขาวิชาการเมืองการปกครองมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2542) 5.

⁶⁷ เฉลิมเกียรติ วัฒนกุล, *ปรัชญาสิทธิมนุษยชนและพันธกรณีในสังคมไทย* (2530). อ้างถึงใน กุมพล พลวัน, และรัชนิกร โชติชัยสถิต, *สิทธิของผู้ต้องขัง เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายเกี่ยวกับงานราชทัณฑ์ หน่วยที่ 9 – 15 (พิมพ์ครั้งที่ 7 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช 2548) 47.*

ได้แก่ สิทธิในชีวิต เสรีภาพ และสิทธิที่จะแสวงหาความสุขและรัฐทั้งหลายจะต้องทำทุกอย่างเพื่อให้มนุษย์มีสิทธิเหล่านี้อย่างเต็มที่⁶⁸

สำหรับจางซ์ รูสโซ (Jean Jacques Rousseau) นักปราชญ์ชาวฝรั่งเศสที่มีอิทธิพลยิ่งในการทำให้แนวคิดสิทธิธรรมชาติแพร่หลายในฝรั่งเศส กล่าวว่า มนุษย์เกิดมามีอิสระ มนุษย์นั้นโดยธรรมชาติแล้วเป็นคนดี ถ้ามนุษย์ทำชั่วเป็นเพราะสภาพแวดล้อมที่มนุษย์อาศัยอยู่ทำให้เป็นคนชั่ว มนุษย์ทุกคนมีสิทธิธรรมชาติติดตัวอยู่และไม่ควรถูกกลืนหายไป อำนาจที่ชอบธรรมของผู้ปกครองย่อมมาจากการยินยอมของประชาชนประชาชนทุกคนมีสิทธิในการจัดตั้งรูปแบบการปกครองที่คิดว่าเหมาะสมและมีสิทธิล้มเลิกสถาบันที่เลวซึ่งทำให้เขาขาดความสุข และจัดตั้งสถาบันที่ดีกว่าขึ้นมาแทนเพื่อให้ประชาชนได้มีความสุข คำขวัญของรูสโซ คือ “เสรีภาพ ความเสมอภาค และภราดรภาพ” โดยคำขวัญของรูสโซได้รับการกล่าวถึงและปรากฏเป็นหลักการปฏิวัติในฝรั่งเศส และในยุคเดียวกัน มองเตสกีเอร์ (Montesquieu) เป็นนักปราชญ์ชาวฝรั่งเศส ที่ได้สนับสนุนแนวคิดเรื่อง สิทธิธรรมชาติ ซึ่งได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ ในฐานะที่เป็นสิ่งแสดงคุณค่าและความสำคัญของบุคคลผู้เป็นสมาชิกชุมชนการเมือง โดยได้เสนอความคิดในการแบ่งแยกอำนาจในการปกครองเป็น 3 ส่วน คือ นิติบัญญัติ บริหาร และตุลาการ ซึ่งป้องกันการล่วงล้ำระหว่างอำนาจ มองเตสกีเอร์ได้สนับสนุนอำนาจอธิปไตยของปวงชนและแสดงความชื่นชมกับระบบการปกครองแบบมีรัฐธรรมนูญหรือแบบมีผู้แทน กล่าวว่า แนวความคิดเรื่องสิทธิธรรมชาติในขบวนการคริสต์ศตวรรษที่ 17-18 ของยุโรปอันเป็นฐานสำคัญของสิทธิมนุษยชนสมัยใหม่ โดยการเน้นสิทธิธรรมชาติของบุคคล ถึงขนาดที่ทำให้เขามีสิทธิต่อต้านอำนาจรัฐหรือล้มเลิกสถาบันการปกครองได้ในเวลานั้นเป็นระยะของการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของยุโรปตะวันตก โครงสร้างของระบบศักดินาแตกสลายด้วยแรงกดดันของการปฏิวัติอุตสาหกรรมระบบทุนนิยมทำให้เกิดชนชั้นกลางนักอุตสาหกรรมใหม่และพวกเรียกร้องสิทธิทางการเมืองต่อระบบกษัตริย์แบบเดิม พื้นฐานทางปรัชญาและกฎหมายที่เกิดขึ้นพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนี้ปรากฏในงานของนักคิดที่ได้รับการเน้นย้ำอย่างมาก คือ แนวคิดเรื่องสิทธิอันไม่อาจแยกจากตัวมนุษย์โดยเป็นเอกเทศจากรัฐ รัฐมีหน้าที่ต้องปกป้องสิทธิเหล่านี้ของบุคคล ผู้เป็นสมาชิกของชุมชนที่ยินยอมให้รัฐบาลกลาง แสดงให้เห็นว่าหลักกฎหมายธรรมชาติแบบเดิมที่เน้นจริยธรรมของทั้งส่วนบุคคลและส่วนรวมเพื่อชีวิตที่ดีได้ถูกปรับแต่งในบรรยากาศทางปัญญาแบบใหม่ กลายเป็นหลักกฎหมายของสังคมที่เปิดทางสำหรับปัจเจกชนมากขึ้นและแสดงออกทางสังคมในรูปของเจตจำนงทั่วไปหรือมติมหาชน⁶⁹

แนวความคิดในเรื่องสิทธิมนุษยชนได้มีการพัฒนาในแต่ละยุคสมัย นำมาสู่การยอมรับและรับรองสิทธิของบุคคลกลุ่มต่างๆ ในยุคต่อมา เช่น สิทธิของชนกลุ่มน้อย สิทธิของผู้อพยพ สิทธิสตรี สิทธิเด็กรวมทั้งสิทธิของนักโทษ เนื่องจากการที่บุคคลเหล่านั้นยังไม่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกันทั้งตามกฎหมายหรือตามมาตรฐานสากลที่ยอมรับกันทั่วไป

⁶⁸ กุมพล พลวัน, และรัชนิกร โชติชัยสถิต (เชิงอรรถ 24), 49.

⁶⁹ เฟ็งอ้าง, 49.

สำหรับการรับรองและคุ้มครองสิทธิของนักโทษมีความเป็นมานับแต่ยุคสมัยของการเรียกร้องอิสรภาพและเสรีภาพในประเทศตะวันตกมาเป็นเวลาช้านาน และมีกิจกรรมที่เกิดขึ้นมากมายอันเป็นการเรียกร้องให้ได้มาซึ่งสิทธิที่เรียกว่า สิทธิของพลเมือง (Civil Rights) การต่อสู้เรียกร้องสิทธิของนักโทษเป็นสิทธิของพลเมืองอย่างหนึ่งที่มีการเรียกร้องและทำให้ได้มาซึ่งสิทธิดังกล่าว ความพยายามที่จะให้สิทธิของนักโทษเกิดขึ้นมาจากการแสวงหาลักษณะพื้นฐานของความเป็นปัจเจกชน (Individual Basis) ในสมัยก่อนเริ่มจากการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่นักโทษ และความพยายามในการให้คำจำกัดความของคำว่า สิทธิของผู้กระทำผิดหรือสิทธิของนักโทษ ซึ่งในอดีตยังไม่มีคำจำกัดความที่เป็นรูปธรรมนัก เนื่องจากในสมัยนั้นยังขาดการจำกัดความของคำว่าสิทธิที่เป็นทางการประกอบกับสาธารณชนไม่ให้ความสนใจในสิทธิของนักโทษ เพราะผู้กระทำความผิดในสมัยนั้นจะถูกมองว่าเป็นผู้บกพร่องทางศีลธรรมอย่างร้ายแรง ไม่สมควรได้รับความช่วยเหลือ การช่วยเหลือแก่นักโทษในสมัยก่อนถูกจำกัดให้เป็นการช่วยเหลือที่มาจากความต้องการช่วยเหลือของบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งอาจทำโดยการบริจาคสิ่งของที่เป็นสิ่งอำนวยความสะดวกทั่วไปหรือสิ่งที่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตเท่านั้น ในระยะต่อมาสิทธิของปัจเจกชนบุคคลได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้นในฐานะที่เป็นเครื่องป้องกันที่ประชาชนมีต่อการใช้อำนาจรัฐ รวมทั้งการเรียกร้องสิทธิของนักโทษอื่นๆ ด้วยเหตุผลที่นักโทษต้องถูกแยกตัวออกไปจากสังคมปกติ ทำให้เขาถูกจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนไหวเสรีภาพในการติดต่อสื่อสารกับสังคมภายนอก โดยสภาพเช่นนี้ ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องความถูกต้องของขอบธรรม ความพอดีในการปฏิบัติต่อนักโทษ ความทุกข์ทรมานของนักโทษที่ได้รับจากการถูกจำกัดสิทธิตามกฎหมายต่างๆ จึงนำไปสู่การเรียกร้องให้มีการตระหนักถึงการปกป้องรักษาสิทธิของนักโทษอันเป็นสิทธิพื้นฐาน (Basic Human Rights) รวมทั้งการเรียกร้องให้มีการรับรองสิทธิตามกฎหมายอันพึงมีของบุคคลเหล่านั้นด้วย การที่จะกำหนดหรือเปลี่ยนแปลงสิทธิของนักโทษให้เป็นอย่างไรนั้นพิจารณาโดยยึดวัตถุประสงค์ของการลงโทษเป็นหลักว่า สิทธิที่จะกำหนดนั้นจะเป็นสิทธิตามกฎหมายหรือสิทธิขั้นพื้นฐานต่างๆ หลักการนี้ยอมรับทั่วไปในศตวรรษที่ 19 จนถึงปัจจุบัน เนื่องจากศตวรรษที่ 19 มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการลงโทษซึ่งเป็นที่ยอมรับทั่วไปหลายประการ เช่น การลงโทษเพื่อการยับยั้ง (Deterrence) การลงโทษเพื่อการแก้แค้นตอบแทน (Retribution) และการลงโทษเพื่อการแก้ไขปรับปรุง (Reformation) สำหรับวัตถุประสงค์ในการลงโทษดังกล่าวนำมาสู่การกำหนดหลักเกณฑ์ให้มาในการปฏิบัติต่อนักโทษ โดยเฉพาะการลงโทษที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการแก้ไขปรับปรุงหรือเพื่อความยุติธรรม ซึ่งมีอิทธิพลมากในระยะหลัง

ดังนั้น ที่มาของสิทธินักโทษเกิดจากแนวคิดในทางทฤษฎีที่ว่า สิทธิบางส่วนที่นักโทษต้องสูญเสียจากการถูกลงโทษและการสูญเสียสิทธิบางส่วนดังกล่าวจึงหมายความว่า นักโทษในฐานะปัจเจกชนมีสิทธิบางส่วนที่ยังเหลืออยู่จากการถูกลงโทษ ขอบเขตของสิทธิที่เหลืออยู่จะมากน้อยอย่างไรขึ้นอยู่กับแนวคิดหรือวัตถุประสงค์ในการลงโทษที่แต่ละประเทศนำมาใช้ ดังนั้น การสูญเสียสิทธิของนักโทษที่ถูกลงโทษจำคุกจึงน่าจะเป็นแต่เพียงการแยกตัวออกจากสังคมเท่านั้น และบุคคลเหล่านั้นยังคงมีสิทธิของนักโทษบางประการเหลืออยู่ รัฐจึงต้องตระหนักถึงการปกป้องสิทธิเหล่านั้นของผู้ถูกจำคุกด้วย ฉะนั้นการจำคุกบุคคลเป็นการกระทำที่

แทรกแซงความเป็นมนุษย์ในเชิงลบ จึงควรเพิ่มภาระความรับผิดชอบในเชิงบวก โดยการให้สิทธินักโทษในการมีส่วนร่วมเป็นอาสาสมัคร การให้โอกาสในการทำงานหรือการฝึกอบรมวิชาชีพ⁷⁰

การที่จะรักษาปกป้องสิทธิของนักโทษตามแนวคิดดังกล่าวให้ได้ผลนั้น รัฐควรจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและรับรองสิทธิต่างๆ ของนักโทษในสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) เนื่องจากผู้ที่จะได้สิทธิมีเพียงนักโทษเท่านั้น ทั้งนี้ สังคมเห็นว่าเป็นสิทธิตามกฎหมายอันชอบธรรมที่แยกนักโทษออกจากสังคม จึงเป็นหน้าที่ของสังคมที่จะต้องปกป้องและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การให้การศึกษา การรักษาโรคหรือความจำเป็นพื้นฐานทางกายที่จำเป็นในชีวิตอื่นๆ จึงกล่าวได้ว่า การที่นักโทษไม่มีความเป็นอิสระทำให้ได้รับสิทธิพิเศษต่างๆ (Special Rights)⁷¹ อีกทั้งยังมีสิทธิตามมาตรฐานขั้นต่ำของการปฏิบัติต่อนักโทษ (Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners) ซึ่งกฎฉบับนี้รับรองโดยที่ประชุมองค์การสหประชาชาติว่าด้วยการป้องกันอาชญากรรมและการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดครั้งที่ 1 ซึ่งจัดขึ้นที่กรุงเจนีวา เมื่อปี ค.ศ. 1955 และสภาเศรษฐกิจ และสังคมขององค์การสหประชาชาติได้เห็นชอบแล้วโดยมติที่ 663 ซี (24) เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม ค.ศ. 1957 และมติที่ 2076 (62) เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม ค.ศ. 1977 ได้กำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ อันเป็นพื้นฐานที่จะเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปของแนวคิดเบื้องต้นและองค์ประกอบที่สำคัญของระบบที่เหมาะสมที่สุดสำหรับปัจจุบันนี้ เพื่อที่จะจัดวางหลักการและวิธีปฏิบัติที่ดีในการดูแลนักโทษและการบริหารจัดการทั่วไปของหน่วยงานราชทัณฑ์และได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์และความชอบธรรมของโทษจำคุกไว้ในข้อ 58 ดังนี้

“วัตถุประสงค์และความชอบธรรมของโทษจำคุกหรือมาตรการลงโทษอื่นที่เป็นการจำกัดอิสรภาพในทำนองเดียวกันก็คือ เพื่อคุ้มครองสังคมให้ปลอดภัยที่สุดจากอาชญากรรมซึ่งวัตถุประสงค์นี้จะบรรลุผลก็ต่อเมื่อ โทษจำคุกนั้นสามารถจะทำให้ผู้กระทำความผิดได้รับการฟื้นฟู ทัศนคติใหม่มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ เพื่อให้เป็นผู้ที่มีความตั้งใจและสามารถที่จะดำรงชีวิต ในทางที่เคารพต่อกฎหมายบ้านเมืองและช่วยเหลือตนเองได้เมื่อกลับคืนสู่สังคมแล้ว” นอกจากนี้ยังได้วางข้อกำหนด เกี่ยวกับการทำงานของนักโทษ ในเรือนจำปรากฏในข้อ 71-76 ดังนี้

- “71. (1) งานที่ให้นักโทษทำต้องไม่ใช่งานที่หนักเกินไป
- (2) นักโทษที่ต้องคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกทุกคนมีหน้าที่ต้องทำงานในเรือนจำนั้น โดยงานที่ทำจะต้องจัดให้เหมาะสมกับความพร้อมด้านร่างกาย และจิตใจซึ่งเป็นไปตามความ เห็นชอบของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์
- (3) งานที่จะให้นักโทษทำเป็นหลักนั้น ควรอยู่ในระหว่างเวลาของวันทำงานปกติ
- (4) ควรมีลักษณะที่จะส่งเสริมนักโทษได้เพิ่มพูนทักษะในการประกอบอาชีพโดยสุจริตอันจะเป็นประโยชน์ต่อนักโทษเองเมื่อพ้นโทษนั้นแล้ว

⁷⁰ เฟิงอ่าง, 50 - 51.

⁷¹ เฟิงอ่าง, 51.

(5) ทางเรือนจำจะต้องจัดให้มีการอบรมอาชีพที่เป็นประโยชน์ให้แก่นักโทษโดยเฉพาะอย่างยิ่งนักโทษที่อยู่ในวัยทำงาน

(6) ภายในเงื่อนไขที่จะสามารถจัดให้ได้ และภายใต้ข้อกำหนดทางการปกครองและ ระเบียบวินัยของเรือนจำ นักโทษพึงมีสิทธิเลือกชนิดของงานที่ทางเรือนจำจัดให้มันั้นตามที่นักโทษผู้นั้นประสงค์จะทำ”

“72. (1) การจัดการและลักษณะของงานที่จัดให้นักโทษทำในเรือนจำนั้นควรมีลักษณะเหมือนกันกับงานในสังคมนอกเรือนจำมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อว่าจะได้เป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ักโทษให้สามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติตามหลังจากพ้นโทษจำคุกไปแล้ว

(2) ผลประโยชน์ที่นักโทษจะพึงได้รับจากการทำงานในเรือนจำนั้น จะต้องถือเป็นเรื่องที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าที่เรือนจำจะแสวงหาผลกำไรจากโรงงานอุตสาหกรรมในเรือนจำนั้น”

“73. (1) อุตสาหกรรมและกิจการที่จัดให้มีภายในอาณาบริเวณของเรือนจำนั้น ควรอยู่ภายใต้การจัดการโดยตรงของเรือนจำโดยมิใช่การให้บริษัทเอกชนมาแสวงหากำไร

(2) ในกรณีของการที่ให้นักโทษทำจัดโดยสถานที่อื่นที่ไม่อยู่ในความควบคุมของเรือนจำนั้น การทำงานของนักโทษในกรณีนี้จะต้องอยู่ในความควบคุมดูแลของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ด้วยซึ่ง หากงานดังกล่าวมิใช่ประโยชน์ของหน่วยงานราชการแล้วผู้ที่ได้ประโยชน์จากการทำงานของนักโทษดังกล่าว จะต้องจ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนตามอัตราค่าจ้างปกติแก่หน่วยงานราชทัณฑ์นั้นด้วย”

“74. (1) ทางเรือนจำมีหน้าจะต้อง จัดมาตรการคุ้มครองรักษาความปลอดภัยและสุขภาพให้แก่ักโทษที่ทำงานในเรือนจำนั้น ในระดับเดียวกันกับมาตรการเพื่อคุ้มครองรักษาความปลอดภัย และสุขภาพของคณงานประเภทที่ทำงานโดยไม่รับค่าจ้าง

(2) จะต้องมีการรับประกันว่าด้วยการจ่ายค่าสินไหมทดแทน ให้แก่นักโทษในฐานะคณงานของเรือนจำ ในกรณีที่เกิดการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยด้วยเหตุที่เกิดจากการทำงานในเรือนจำนั้นใน อัตราไม่น้อยกว่าในอัตราค่าสินไหมทดแทน ที่กฎหมายกำหนดไว้สำหรับคณงานประเภทที่ทำงาน โดยไม่รับค่าจ้าง”

“75. (1) จำนวนชั่วโมงสูงสุดของการทำงานรายวันและรายสัปดาห์ของักโทษจะต้องมีการกำหนดไว้ในกฎหมายหรือกฎข้อบังคับของหน่วยงานราชทัณฑ์ โดยจะต้องสอดคล้องกับหลักเกณฑ์และธรรมเนียมปฏิบัติในเรื่องเดียวกันนี้ที่มีสำหรับคณงานประเภทที่ทำงานโดยไม่รับค่าจ้างนั้น

(2) จะต้องมีการกำหนดให้มีวันหยุดอย่างน้อยสัปดาห์ละหนึ่งวัน กับจะต้องมีการกำหนดจำนวนชั่วโมงที่แน่นอน เพื่อให้เป็นเวลาที่เพียงพอต่อการศึกษาอบรมของักโทษหรือกิจกรรมอื่น ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการบำบัดแก้ไขักโทษนั้น”

“76. (1) จะต้องมีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมให้แก่ักโทษ

(2) อย่างน้อยที่สุดักโทษพึงได้รับอนุญาตให้ใช้จ่ายเงินบางส่วนของค่าใช้จ้างที่ได้รับเพื่อซื้อหาของใช้ส่วนตัวที่เหมาะสมรวมทั้งส่งเงินรายได้นั้นบางส่วนไปให้แก่ครอบครัวของตนด้วย

(3) พึงมีระบบให้เรือนจำเก็บรักษาเงินรายได้ส่วนที่คงเหลือของักโทษผู้นั้นเป็นเงินออมไว้ให้และส่งคืนแก่นักโทษผู้นั้นในเวลาที่พักโทษจำคุก”

ทั้งนี้ การใช้แรงงานนักโทษอาจมีผลทางเศรษฐกิจในแง่ผลผลิตที่เกิดจากแรงงานนักโทษ การปรับเปลี่ยนระบบการใช้แรงงานนักโทษเพื่อผลิตสินค้า จึงต้องคำนึงถึงกฎกติกาต่าง ๆ ขององค์การระหว่างประเทศเกี่ยวกับสินค้าและแรงงานด้วย

2.4.2 สิทธิของผู้ต้องขังตามหลักสากล

การจัดทำสารสันรรับรองสิทธินักโทษทั้งในระดับระหว่างประเทศและระหว่างภูมิภาคมีจำนวนหลายฉบับ ซึ่งได้นำแบบอย่างมาจากสารสันรรับรองสิทธิแม่บทขององค์สหประชาชาติ โดยเนื้อหาของสิทธิในสารสันเหล่านั้นจึงสอดคล้องกันจะแตกต่างกันเพียงรายละเอียดเท่านั้น เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนกติกา ระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง อนุสัญญาต่อต้านการทรมานโหดร้ายหรือการปฏิบัติต่อนักโทษต่ำกว่ามาตรฐาน ประมวลจรรยาบรรณสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่รักษากฎหมายและปฏิญญาว่าด้วยหลักความยุติธรรมขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติต่อผู้เสียหายและการใช้อำนาจโดยมิชอบของเจ้าหน้าที่⁷² ดังนั้น นานาประเทศต่างได้เลือกหลักการและประเภทของสิทธิของนักโทษเหล่านี้บัญญัติรับรองไว้ในกฎหมายภายในของแต่ละประเทศตามความเหมาะสม ซึ่งการรับรองสิทธิของนักโทษตามหลักสากลที่ปรากฏในสารสันรรับรองสิทธิฉบับต่างๆ ที่สำคัญ แยกพิจารณาได้ ดังนี้⁷³

1. การยอมรับศักดิ์ศรีของนักโทษในฐานะมนุษย์ ซึ่งนับเป็นหลักการที่เป็นสากลพื้นฐานกล่าวคือ แม้ว่านักโทษจะเป็นบุคคลที่ถูกจำกัดสิทธิหลายๆ ประการ โดยเฉพาะการถูกแยกตัวออกไปจากการมีชีวิตอยู่ในสังคมทั่วไป การถูกจำกัดสิทธิดังกล่าวเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่างของการลงโทษหรืออาจถูกจำกัดสิทธิในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น แต่ตลอดระยะเวลาที่เป็นนักโทษเขายังมีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกับบุคคลอื่นทั่วไปทุกประการ

2. การยอมรับความเสมอภาคกันภายใต้กฎหมาย คือ การยอมรับที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันตามกฎหมายโดยไม่เลือกปฏิบัติหรือโดยปราศจากการแบ่งแยกในเรื่องต่างๆ เช่น เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด เผ่าพันธุ์ ทรัพย์สิน กำเนิดหรือสถานะอื่น โดยกล่าวคือ นักโทษที่จะกระทำผิดในลักษณะเดียวกันภายใต้เงื่อนไขต่างๆ ที่เหมือนกันจะต้องได้รับการปฏิบัติหรือลงโทษตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เหมือนกัน โดยไม่คำนึงถึงภูมิหลังของนักโทษเหล่านั้น

3. การยอมรับการปฏิบัติต่อนักโทษอย่างมีมนุษยธรรม ซึ่งนักโทษทุกคนจะต้องได้รับการปฏิบัติจากเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีมนุษยชนในทุกๆ เรื่อง เช่น การใช้เครื่องพันธนาการ สภาพวิธีการลงโทษประเภทต่างๆ การควบคุมตัวในลักษณะต่างๆ หรือการให้การรักษาพยาบาลในกรณีที่นักโทษเจ็บป่วย

4. การยอมรับสิทธิในการพัฒนาศักยภาพของนักโทษ กล่าวคือ ในฐานะที่นักโทษเป็นมนุษย์คนหนึ่ง แม้ว่าเขาถูกจำกัดสิทธิหรือลงโทษสถานใดก็ตาม สิทธิในความเป็นมนุษย์ที่เขายังมีอยู่ประการหนึ่ง ซึ่งที่ยอมรับและรับรองกันเป็นสากล คือ สิทธิในการพัฒนาศักยภาพตนเองของนักโทษ นักโทษอาจได้รับการพัฒนาศักยภาพทั้งกายภาพและทางจิตใจ โดยวิธีการต่างๆ เช่น การได้รับการศึกษา อบรมวิชาการและวิชาชีพ

⁷² เฟ็งอ้าง, 52 - 56.

⁷³ เฟ็งอ้าง, 58 - 60.

ต่างๆ ตามความถนัด การอบรมขัดเกลาจิตใจในทางศาสนา การได้รับข่าวสารข้อมูลต่างๆที่ทันสมัย การออกไปทำงานสาธารณะประโยชน์ เป็นต้น ซึ่งสิทธิเหล่านี้ล้วนได้รับการคุ้มครองและนำมาปฏิบัติกับทั่วไปในประเทศต่างๆ

5. การให้โอกาสนักโทษกลับตนเป็นคนดี โดยจุดมุ่งหมายของการลงโทษและการปฏิบัติต่อนักโทษที่สำคัญในปัจจุบัน เป็นการมุ่งเน้นให้นักโทษกลับตนเป็นคนดีและมุ่งฟื้นฟูแก้ไขให้ปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข ซึ่งการให้โอกาสแก่นักโทษในการกลับตนเป็นคนดีที่มีการยอมรับโดยทั่วไปโดยเฉพาะกรณีที่นักโทษประพฤติตนอยู่ในเกณฑ์เป็นที่น่าพอใจ มีวิธีปฏิบัติหลายประการตามความเหมาะสม เช่น การลดวันต้องโทษ การพักการลงโทษ การอภัยโทษ การให้ไปทำงานสาธารณะ เป็นต้น

6. การให้สิทธินักโทษยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ เป็นมาตรการสำคัญในการคุ้มครองสิทธิของนักโทษในกรณีที่นักโทษถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไม่ได้รับการปฏิบัติตามมาตรการที่กฎหมายรับรอง ซึ่งนักโทษพึงได้รับแจ้งให้ทราบถึงสิทธิในการยื่นเรื่องราวร้องทุกข์พร้อมทั้งวิธีการและรายละเอียดต่างๆ นับแต่วันแรกที่ถูกส่งเข้าสถานที่คุมขัง เช่น กรณีที่มีสิทธิยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ได้ มีวิธีการยื่นอย่างไร และต้องยื่นกับเจ้าหน้าที่ระดับใดบ้าง

7. การยอมรับสิทธิในการได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายและสื่อสารและการเยี่ยม ซึ่งการที่นักโทษเป็นผู้อยู่ในสถานะที่ถูกตัดขาดจากโลกภายนอก ไม่สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นได้โดยเสรี เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการติดต่อสื่อสารของนักโทษ มีการยอมรับเป็นหลักสากลว่านักโทษพึงมีสิทธิที่จะติดต่อสื่อสารกับโลกภายนอกในลักษณะต่างๆ ตามความเหมาะสม

8. การยอมรับสิทธิของนักโทษในการได้รับค่าสินไหมทดแทนในกรณีที่นักโทษถูกคุมขังโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ดังนั้น สิทธิของผู้ต้องขังตามหลักสากลที่กล่าวมาเป็นที่ยอมรับและบัญญัติรับรองไว้ในสาส์นรับรองสิทธิระดับระหว่างประเทศและระดับภูมิภาคทั่วไป อันเป็นแนวทางให้ประเทศต่างๆ นำไปบัญญัติรับรองและให้การคุ้มครองเป็นกฎหมายภายในของตน ซึ่งการคุ้มครองสิทธิของนักโทษจะมากจะน้อยตามแต่นโยบายของแต่ละประเทศ

2.4.3 มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ

องค์การสหประชาชาติได้พยายามกำหนดขึ้นโดยนำหลักการและแนวทางปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าเหมาะสมกับการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง และสร้างประสิทธิภาพต่อการบริหารจัดการเรือนจำ ในปี พ.ศ. 2498 องค์การสหประชาชาติได้ประชุมว่าด้วยการป้องกันอาชญากรรมและการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดและได้มีการวางหลักเกณฑ์เป็นข้อกำหนดของมาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังและเสนอแนะที่เกี่ยวข้อง ข้อกำหนดดังกล่าวมีใช้กฎหมายและไม่มีสภาพบังคับประเทศต่างๆ จะปฏิบัติหรือไม่ก็ได้ เพียงแต่มีการส่งเสริมให้ประเทศต่างๆ พยายามปฏิบัติตามข้อบังคับดังกล่าวให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งสาระสำคัญที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษมีหลักการเบื้องต้น คือ กฎมาตรฐานทุกข้อจะต้องใช้อย่างเสมอภาคโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ การเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความแตกต่าง ในเรื่องชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดทางการเมือง หรือความคิดเห็นทางอื่น กำเนิดทาง ชาติหรือสังคม สถานะทางทรัพย์สิน กำเนิดหรืออื่นใด เป็นเรื่องที่ต้องห้ามทั้งสิ้น และต้องให้ความเคารพต่อความเชื่อทางศาสนาของนักโทษ⁷⁴

เรือนจำทุกแห่งควรจัดให้มีสมุดทะเบียนบันทึกข้อมูลรายละเอียดของนักโทษแต่ละคนเกี่ยวกับลักษณะเฉพาะของนักโทษรายนั้นๆ เหตุที่ต้องโทษและศาลที่พิพากษา วันเวลาที่รับเข้าเรือนจำและกำหนดการปล่อยตัว โดยเรือนจำจะรับตัวบุคคลใดเข้าจำคุกมิได้หากยังไม่มีกรลงบันทึกข้อมูลรายละเอียดของคำสั่งจำคุกที่ถูกต้องนั้น⁷⁵

นักโทษต่างประเภทกันพึงถูกจำคุกในสถานจำคุกแยกจากกันโดยคำนึงถึงเพศ อายุ ประวัติการกระทำผิด เหตุผลในการต้องโทษและความจำเป็นในการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้

(1) นักโทษชายและหญิงต้องแยกจำคุกต่างเรือนจำกันหากเป็นไปได้ แต่หากเรือนจำใดรับทั้งนักโทษชายและหญิงจะต้องแยกแดนจำคุกสำหรับชายและหญิงออกจากกันโดยเด็ดขาด

(2) ผู้ที่ถูกคุมขังระหว่างการดำเนินคดีจะต้องถูกแยกคุมขังต่างหากหากไม่ไปปะปนกับนักโทษเด็ดขาดที่ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกแล้วนั้น

(3) นักโทษที่ต้องโทษจำคุกจากเหตุทางคดีแพ่งจะต้องแยกจำคุกต่างหากหากไม่ไปปะปนกับนักโทษที่ต้องคำพิพากษาจำคุกอันเนื่องมาจากได้กระทำความผิดทางอาญา

(4) ผู้ต้องขังเยาว์วัย พึงแยกขังต่างหากจากผู้ต้องขังผู้ใหญ่⁷⁶ นักโทษทุกคนจะต้องได้รับข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับข้อบังคับของเรือนจำระเบียบวินัยของเรือนจำวิธีการแสวงหาข้อมูลและวิธีการร้องทุกข์ตลอดจนข้อมูลสำคัญอื่นๆ ที่จำเป็นให้นักโทษเข้าใจถึงสิทธิและหน้าที่ของตน รวมทั้งข้อแนะนำกับวิธีการปรับตัวในการใช้ชีวิตในเรือนจำ ในกรณีที่นักโทษอ่านหนังสือไม่ออก ทางเรือนจำจะต้องอธิบายข้อมูลต่างๆ ดังกล่าวด้วยวาจาให้นักโทษได้เข้าใจ⁷⁷

เรือนจำทุกแห่งต้องจัดให้มีห้องสมุดสำหรับนักโทษทุกประเภทอย่างเพียงพอ โดยจะต้องมีหนังสือทั้งประเภทมีสาระกับหนังสืออ่านเล่น ทั้งนี้ให้นักโทษพึงได้รับการสนับสนุนให้ใช้ได้ใช้ ประโยชน์จากห้องสมุดอย่างเต็มที่ด้วย⁷⁸ หน่วยงานราชทัณฑ์ต้องใส่ใจในการคัดเลือกผู้ที่จะเข้ามา เป็นเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์โดยคำนึงถึงความซื่อสัตย์สุจริต ความเป็นผู้มีมนุษยธรรม ความสามารถเชิงวิชาชีพ และความเหมาะสมกับงานราชทัณฑ์ โดยเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์จะต้องมีมาตรฐานด้าน สติปัญญาและการศึกษาอบรมที่เพียงพอ ในระหว่างที่อยู่ใน

⁷⁴ มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 6.

⁷⁵ มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 7.

⁷⁶ มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 8.

⁷⁷ มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 35.

⁷⁸ มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 40.

วิชาชีพของงานราชทัณฑ์เจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ก็พึงฝึกฝนและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในวิชาชีพโดยเข้ารับ การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง⁷⁹ เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ทุกคนพึงดำรงตนและปฏิบัติหน้าที่ในทางที่จะเป็นการจูงใจให้ นักโทษได้เห็นแบบอย่างความประพฤติที่ดีและเกิดความเชื่อถือน้อม นอกจากนั้น บุคลากรของงานราชทัณฑ์ควรมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักจิตบำบัด นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ ครุรวมอยู่ด้วยเป็นจำนวนมากพอ เท่าที่จะเป็นไปได้⁸⁰

กรณีนักโทษที่ต้องโทษจำคุกตามคำพิพากษา พึงเป็นที่ตระหนักว่าโทษจำคุกและมาตรการอื่นที่ เกี่ยวเนื่องนั้นเป็นโทษที่หนักอยู่แล้วในแง่ที่ว่าเป็นการทำให้ผู้กระทำความผิดต้องถูกแยกออกจากโลกภายนอก โดยเป็นการจำกัดอิสรภาพและเสรีภาพของผู้นั้น ดังนั้น ระบบราชทัณฑ์จึงไม่ควรจะไปเพิ่มทุกขให้แก่นักโทษ ในเรือนจำหนักขึ้นไปกว่าโดยสภาพของโทษจำคุกนั้นอีก เว้นแต่ในกรณีของการคัดแยกประเภทของนักโทษ โดยชอบธรรมหรือเพื่อการรักษาระเบียบวินัย โดยที่โทษจำคุกหรือมาตรการลงโทษอื่นที่เป็นการจำกัดอิสรภาพ ในทำนองเดียวกันมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองสังคมให้ปลอดภัยที่สุดจากอาชญากรรม ซึ่งบรรลุผลได้ต่อเมื่อ โทษจำคุกนั้นสามารถจะทำให้ผู้กระทำความผิดได้รับการฟื้นฟูทัศนคติใหม่มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ เพื่อให้ เป็นผู้ที่มีความตั้งใจและสามารถที่จะดำรงชีวิตในทางที่เคารพต่อกฎหมายบ้านเมืองและช่วยเหลือตนเองเมื่อ กลับคืนสู่สังคมแล้วโดยเรือนจำพึงนำเอาการดำเนินการและรูปแบบของการช่วยเหลือทุกอย่างที่เหมาะสมและมี อยู่ ทั้งในด้านการแก้ไขเยียวยา การศึกษา การอบรมทางคุณธรรมและทางจิตวิญญาณมาใช้ตลอดจนจัดให้มีการช่วยเหลือเชิงแก้ไขเยียวยานักโทษให้เหมาะสมกับความต้องการของนักโทษรายบุคคลด้วย⁸¹

การบำบัดแก้ไขนักโทษจะต้องไม่เป็นการตัดขาดนักโทษออกจากชุมชน หากแต่ต้องให้นักโทษได้มี ความสัมพันธ์กับชุมชน ควรมีการประสานงานระหว่างเรือนจำกับองค์กรที่ทำงานด้วย สังคมเกี่ยวกับการดูแล และพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักโทษ ครอบครัวของนักโทษ และ หน่วยงานที่บำเพ็ญประโยชน์ทาง สังคม ทุกขั้นตอนควรมีมาตรการดูแลเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายกำหนดโทษตามคำพิพากษาสิทธิประโยชน์ สวัสดิภาพทางสังคม และประโยชน์ทางสังคมอื่นๆ ของนักโทษให้มากที่สุด⁸² ในส่วนของการบำบัดแก้ไข นักโทษจะต้องดำเนินการตลอด ระยะเวลาที่นักโทษผู้นั้นต้องโทษจำคุกหรือโทษอื่นที่มีลักษณะทำนองเดียวกัน โดยจะต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมให้นักโทษนั้นเคารพต่อกฎหมายและสามารถช่วยเหลือตนเองได้เมื่อนัก โทษ ซึ่งการบำบัดแก้ไขพึงทำให้เกิดผลเช่นนั้นพร้อมไปกับได้พัฒนาจิตสำนึกแห่งความรับผิดชอบ และความ นับถือตนเองของนักโทษ โดยทางเรือนจำจะต้องใช้มาตรการทุกอย่างรวมทั้งการอบรมทางศาสนาตามที่จัด ได้ ตลอดจนให้การศึกษา การจัดให้มีการแนะแนวและฝึกอบรมด้านอาชีพ กิจกรรมสังคม การฝึกฝนเพื่อ พัฒนาบุคลิกภาพที่ดีและการกีฬา เพื่อให้เหมาะสมกับนักโทษรายบุคคลโดยคำนึงถึงประวัติทางสังคมและ ประวัติการกระทำผิดของนักโทษ ความพร้อมทาง ร่างกายและจิตใจ ทัศนคติและลักษณะทางอารมณ์ของ

⁷⁹ มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 46, ข้อ 47.

⁸⁰ มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 48, ข้อ 49.

⁸¹ มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 57, ข้อ 58, ข้อ 59.

⁸² มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 61.

นักโทษ ตลอดจนกำหนดระยะเวลาของโทษ จำคุกและแนวโน้มเกี่ยวกับอนาคตของนักโทษผู้นั้นภายหลังการพ้นโทษ⁸³ เรือนจำจะต้องจัดให้มีการจำแนกประเภทของนักโทษและการคัดแยกนักโทษรายบุคคล ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อคัดแยกนักโทษออกจากบรรดานักโทษอื่นที่มีประวัติอาชญากรรมและความประพฤติที่ไม่ดี ซึ่งอาจชักนำไปในทางที่เลวร้ายได้ และเพื่อประโยชน์ในการจัดมาตรการการบำบัดฟื้นฟูทางสังคมฝึคนักโทษ จึงต้องมีการคัดแยกประเภทของนักโทษออกเป็นหลายประเภท และต้องมีการจัดเรือนจำออกเป็นหลายประเภท และการจัดให้มีแดนต่างๆ ของเรือนจำแยกเป็นหลายแดนตามประเภทของนักโทษทั้งนี้ เพื่อประโยชน์แก่การบำบัดแก้ไขนักโทษให้เหมาะสมแก่ลักษณะของนักโทษนั้น⁸⁴ ในทันทีที่รับนักโทษผู้นั้นเข้าสู่เรือนจำและได้ศึกษาบุคลิกภาพของนักโทษผู้นั้นแล้วการจัดรายการฝึกอบรมและบำบัดแก้ไขนักโทษผู้นั้นให้อาศัยข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการเฉพาะสำหรับนักโทษผู้นั้น ตลอดจนความสามารถและแนวโน้มของนักโทษผู้นั้นเป็นฐานการพิจารณา⁸⁵

นักโทษที่ต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกทุกคนมีหน้าที่ต้องทำงานในเรือนจำโดยนักโทษมีสิทธิเลือกชนิดของงานตามที่ตนประสงค์จะทำตามที่ทางเรือนจำจัดให้มีได้ และต้องเป็นงานที่เหมาะสมกับความพร้อมทางร่างกายและจิตใจ เป็นงานที่ไม่หนักจนเกินไป และอยู่ระหว่างเวลาของวันทำงานตามปกติ นอกจากนี้ทางเรือนจำควรจัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่นักโทษ และส่งเสริมให้นักโทษได้เพิ่มพูนทักษะในการประกอบอาชีพโดยสุจริตอันจะเป็นประโยชน์ต่อนักโทษเมื่อพ้นโทษแล้ว ทั้งนี้ การจัดการและลักษณะของงานที่จัดให้นักโทษทำในเรือนจำควรมีลักษณะเหมือนกับงานในสังคมนอกเรือนจำมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้เพื่อจะได้เป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่ นักโทษสามารถประกอบอาชีพได้ตามปกติหลังจากพ้นโทษจำคุกไปแล้ว⁸⁶

เรือนจำจะต้องมีการส่งเสริมการศึกษาต่อของนักโทษที่ยังสามารถศึกษาต่อได้ รวมทั้งการจัดการศึกษาทางศาสนาที่สามารถจะกระทำได้ในประเทศนั้นให้แก่ นักโทษด้วย โดยเฉพาะนักโทษที่เป็นเยาวชนและนักโทษที่ไม่รู้หนังสือจะต้องมีการศึกษาภาคบังคับรองรับโดยค่าใช้จ่ายของหน่วยงานราชทัณฑ์นั่นเอง โดยจะต้องเป็นการศึกษาที่สอดคล้องและเชื่อมโยงกับการศึกษาในระบบของประเทศให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อว่าเมื่อนักโทษได้พ้นโทษแล้วจะได้สามารถศึกษาต่อในสถานศึกษาได้โดยต่อเนื่องและไม่เป็นอุปสรรครวมทั้งจะต้องจัดให้มีกิจกรรมเชิงสันตนาการและเชิงวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์แก่สุขภาพกายและสุขภาพจิตของนักโทษด้วย⁸⁷ เรือนจำจะต้องให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้นักโทษและครอบครัวของโทษได้รับการศึกษาและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จึงต้องส่งเสริมและช่วยเหลือให้นักโทษยังคงมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลและองค์กรภายนอกเรือนจำ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างดีที่สุดสำหรับครอบครัวของนักโทษ และต่อการบำบัดฟื้นฟูทาง

⁸³ มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 65, ข้อ 66 (1).

⁸⁴ มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 67, ข้อ 68.

⁸⁵ มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 69.

⁸⁶ มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 71, ข้อ 72.

⁸⁷ มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 77, ข้อ 78.

สังคมแก่นักโทษเองด้วย⁸⁸ นอกจากนี้ เรือนจำหน่วยงานราชทัณฑ์ ส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จะต้องจัดเตรียมความพร้อมด้านต่างๆ ให้แก่นักโทษก่อนที่จะได้รับการปล่อยตัว เพื่อให้ นักโทษสามารถกลับไปใช้ชีวิตในสังคมได้ใหม่ สิ่งที่ทำเป็นได้แก่ เอกสารสำคัญและเอกสารประจำตัว ที่פקอาศัย งาน เสื้อผ้าในจำนวนที่พอเพียงและเหมาะสมตามสภาพอากาศและฤดูกาล ตลอดจนปัจจัยอื่นๆ เพื่อให้ นักโทษสามารถดูแลตนเอง และกลับถึงภูมิลำเนาของตนได้ทันทีหลังได้รับการปล่อยตัว⁸⁹

2.4.4 หลักการพื้นฐานว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ

หลักการฉบับนี้ได้มีการรับรองและประกาศโดยที่ประชุมสมัชชาทั่วไป โดยมติที่ 45/111 เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม ค.ศ. 1990 มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้⁹⁰

นักโทษทุกคนพึงได้รับการปฏิบัติอย่างเคารพต่อศักดิ์ศรีคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์⁹¹ การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดทาง การเมืองหรือความคิดเห็นอื่น ๆ แหล่งกำเนิดทางชาติหรือสังคม สถานะทางทรัพย์สิน กำเนิดหรือทางอื่นใดนั้นจะกระทำมิได้⁹² และจะต้องมีการเคารพต่อความเชื่อทางศาสนาและกฎเกณฑ์ทางวัฒนธรรมของกลุ่มชนที่นักโทษเป็นสมาชิกอยู่ตามที่เงื่อนไขของสังคมนั้นกำหนดด้วย⁹³

ความรับผิดชอบของเรือนจำในการคุมขังนักโทษและในการคุ้มครองสังคมให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมนั้นจะต้องเป็นไปอย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงสังคมในด้านอื่นๆ ของรัฐ และความรับผิดชอบขั้นพื้นฐานของรัฐ ในการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาของสมาชิกทั้งหมดของสังคม⁹⁴ เว้นแต่ข้อจำกัดซึ่งเป็นที่เห็นได้ชัดว่ามีความจำเป็นอันสืบเนื่องจากข้อเท็จจริงว่า จะต้องจำกัดอิสรภาพของนักโทษนั้น นักโทษทุกคนพึงได้รับความคุ้มครองในเรื่องของสิทธิ มนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐานซึ่งกำหนดโดยปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ตลอดจนกติกา ระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิ ความเป็นพลเมืองและสิทธิทางการเมือง และพิธีสารตามสิทธิฉบับอื่นๆ ซึ่งประเทศนั้น ได้ตกลง เป็นภาคี อีกทั้งนักโทษทุกคนพึงได้รับการคุ้มครองสิทธิอื่นๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ในอนุสัญญาฉบับ อื่นขององค์การสหประชาชาติด้วย⁹⁵ นักโทษทุกคนพึงมีสิทธิที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมทางวัฒนธรรมและการศึกษาที่มี จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพของมนุษย์⁹⁶ และพึงดำเนินการให้นักโทษสามารถทำงานที่มี คุณประโยชน์และได้รับค่าตอบแทนซึ่งจะเอื้อต่อการเตรียมความพร้อมที่จะกลับไปทำงาน

⁸⁸ มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 79, ข้อ 80.

⁸⁹ มาตรฐานขั้นต่ำว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 81.

⁹⁰ กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ และคณะ, มาตรฐานองค์การสหประชาชาติว่าด้วยกระบวนการยุติธรรมทางอาญา (ม.ป.ป) 186.

⁹¹ หลักการพื้นฐานว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 1.

⁹² หลักการพื้นฐานว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 2.

⁹³ หลักการพื้นฐานว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 3.

⁹⁴ หลักการพื้นฐานว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 4.

⁹⁵ หลักการพื้นฐานว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 5.

⁹⁶ หลักการพื้นฐานว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 6.

ในสังคม เมื่อพันโทขอต่อไป อีกทั้งยังจะเป็นการทำให้พันโทมีรายได้จุนเจือตนเองและครอบครัว⁹⁷ นักโทษที่พันโทขอแล้วจึงได้รับโอกาสและการปฏิบัติที่จะทำให้สามารถกลับไปใช้ชีวิตในสังคมในสภาวะที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ด้วยการมีส่วนร่วมและความช่วยเหลือของชุมชนและองค์กรต่าง ๆ ในสังคม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้เสียหายนั้นด้วย⁹⁸ ทั้งนี้ หลักการทุกประการดังกล่าว ข้างต้นพึงมีการปฏิบัติอย่างเที่ยงธรรม⁹⁹

2.4.5 หลักการพื้นฐานของกฎหมายบังคับโทษจำคุก

กฎหมายบังคับโทษที่ดีจะต้องมีคุณลักษณะที่เป็นไปเช่นเดียวกับกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาที่ดีด้วย เพราะการบังคับโทษเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมทางอาญากล่าวคือ ต้องมีความเป็นเสรีนิยมมีความเป็นประชาธิปไตย กระทำเพื่อสังคมในความเป็นเสรีนิยมพันจะต้องยกระดับผู้ต้องโทษให้เป็นประธานของการบังคับโทษมีหลักประกันสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของผู้ต้องโทษ และในความเป็นประชาธิปไตยนั้นต้องให้ความเสมอภาคอยู่ในหลักของความสมัครใจ ความยินยอมและความร่วมมือระหว่างกันทุกฝ่ายมีความโปร่งใส คือ ความเป็นภาวะวิสัยในทุกขั้นตอนและสามารถตรวจสอบได้จากการตรวจสอบทั้งภายในและภายนอกองค์กรจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเสมอ

ในส่วนเนื้อหาของกฎหมายและการดำเนินการบังคับโทษจะต้องไม่นำไปสู่การทำลายบุคลิกภาพของบุคคล หรือวัฒนธรรมเดิมในการดำรงชีวิตของผู้ต้องโทษต้องคุกตามหลักที่ว่า “ภายในเรือนจำกับภายนอกเรือนจำต้องไม่แตกต่างกันมาก” ต้องทำให้เกิดความแตกต่างกันให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ และกฎหมายจะต้องไม่กำหนดให้กระบวนการบังคับโทษไปทำลายความเป็นมนุษย์หรือลดทอนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เช่น การทรมานโดยวิธีทรมานโหดร้ายทางร่างกาย และจิตใจ การกระทำทางกายหรือด้วยวาจาอันเป็นการลดฐานะของบุคคล

ภาคสังคมต้องมีโอกาสเข้าไปมีบทบาทเข้าร่วมมือด้วยในการจัดการบังคับโทษภายใต้การนำของภาครัฐตั้งแต่ในเรือนจำถึงภายหลังการปล่อยตัวสู่สังคม ในลักษณะที่ทำให้กำแพงเรือนจำไม่สามารถกีดกันผู้ต้องขังกับสังคมภายนอกออกจากกันได้ หรือทำให้มีความรู้สึกของสังคมและผู้ต้องโทษเหมือนกับว่าอยู่กันคนละอาณาจักร หรือคนละโลกกัน¹⁰⁰

2.5 มาตรฐานสากลเพื่อการคุ้มครองแรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำ

กฎหมายว่าด้วยการบังคับโทษเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายอาญาซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์กฎกติกาของการอยู่ร่วมกันในสังคม เมื่อมีการกระทำผิดเกิดขึ้น ผู้กระทำความผิดย่อมจะต้องได้รับโทษตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ กฎหมายอาญาจึงเป็นกฎหมายที่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพของบุคคล ดังนั้นกฎหมายว่าด้วยการบังคับโทษย่อมเป็นกฎหมายที่มีความกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของบุคคลด้วย

⁹⁷ หลักการพื้นฐานว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 8.

⁹⁸ หลักการพื้นฐานว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 10.

⁹⁹ หลักการพื้นฐานว่าด้วยการปฏิบัติต่อนักโทษ ข้อ 11

¹⁰⁰ ประเสริฐ เมฆมณี (เชิงอรรถ 18) 21-22.

เช่นเดียวกัน เนื่องจากเป็นการบัญญัติถึงการลงโทษ สิทธิและหน้าที่ต่างๆ ของผู้ต้องขัง กฎหมายบังคับโทษภายในประเทศจึงต้องมีความสัมพันธ์กับกฎเกณฑ์ระหว่างประเทศว่าด้วยการบังคับโทษในระดับสากลด้วย เช่น มาตรฐานขั้นต่ำในการปฏิบัติต่อนักโทษแห่งสหประชาชาติ

2.5.1 ความหมายและมาตรฐานแรงงาน

“มาตรฐานแรงงาน” (Labour Standards) โดยทั่วไป หมายถึง กฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดต่างๆ ที่ใช้ในเรื่องการจ้างงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและสวัสดิการต่างๆ ซึ่งความหมายของมาตรฐานแรงงานในทางวิชาการมี 2 ความหมาย คือ¹⁰¹

ความหมายแรก “มาตรฐานแรงงาน” หมายถึง การกำหนดมาตรฐานแรงงานที่ต้องการใช้ประโยชน์ เนื่องจากแรงงานเป็นปัจจัยการผลิตชนิดหนึ่งและอาจเป็นสินค้าประเภทหนึ่งที่เขาของแรงงานจะได้รับค่าตอบแทนในรูปของ “ค่าจ้าง (Wage)” ดังนั้น มาตรฐานแรงงานจึงเป็นการกำหนดคุณลักษณะของแรงงานที่นายจ้างควรจัดจ้าง เช่น การกำหนดมาตรฐานแรงงานว่าแรงงานต้องมีใช้แรงงานเด็กหรือมีใช้แรงงานสตรีมีครรภ์ หรือมีใช้แรงงานผู้ต้องโทษในเรือนจำ หรือห้ามมิให้แบ่งแยกผิวพรรณ เชื้อชาติและเพศ ในการจ้างคนงานหรือพนักงาน เป็นต้น

ความหมายที่สอง “มาตรฐานแรงงาน” หมายถึง การกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานหรือเงื่อนไขการใช้แรงงานหรือการกำหนดมาตรฐานคุณภาพชีวิตของแรงงานในระหว่างทำงาน เช่น สถานที่ทำงานของแรงงานหรือลูกจ้างจะต้องถูกสุขอนามัย หรือมีความปลอดภัยจากการทำงานเพื่อคนงานหรือลูกจ้างจะได้ไม่มีปัญหาด้านสุขภาพอันเกิดจากการทำงาน เป็นต้น

2.5.2 ประเภทของมาตรฐานแรงงาน

ประเภทของมาตรฐานแรงงาน มี 3 ประเภท ดังต่อไปนี้

1) มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards)

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศนั้นประกอบด้วย 2 กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่¹⁰²

1) ข้อกำหนดหรือหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับ

มาตรฐานของสภาพการทำงานตลอดจนสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานในการทำงานโดยทั่วไปเรียกว่า มาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards) ตามเกณฑ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ถือเป็นส่วนหนึ่งของประมวลกฎหมายระหว่างประเทศ มาตรฐานแรงงานประเภทนี้มีลักษณะที่เป็นกึ่งกฎหมาย เป็นข้อตกลงระหว่างประเทศที่อยู่ในรูปของอนุสัญญา (Conventions) ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อประเทศนั้นๆ ให้สัตยาบัน (Ratification) ผ่านองค์การแรงงานระหว่างประเทศ นอกจากจะมีองค์ประกอบสำคัญเป็นอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ประกอบด้วยอนุสัญญาขององค์การระหว่างประเทศอื่นๆ เช่น องค์การสหประชาชาติ (UN) สภาแห่งชาตินยุโรป (EC) เป็นต้น

¹⁰¹ นิรมล สุธรรม, มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ (โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2550) 3 - 4.

¹⁰² เติ้งอ่าง, 12 - 14.

2) มาตรฐานแรงงานตามข้อตกลงทางการค้าในระดับภูมิภาคและระบบทวิภาคอันเป็นส่วนหนึ่งของประมวลกฎหมายระหว่างประเทศ การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานในระดับนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อตกลงว่าจะใช้บังคับอย่างไร และมีขอบเขตเพียงใด

มาตรฐานแรงงานที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางและเป็นที่ยอมรับร่วมกันระหว่างประเทศต่าง ๆ คือ มาตรฐานหลักในการใช้แรงงาน (Core Labour Standards) ซึ่งแสดงถึงการให้สิทธิพื้นฐานของแรงงานพื้นฐานที่ปรากฏในข้อตกลงร่วมกันระหว่างสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเรียกว่า ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานของแรงงานในสถานประกอบการ (Declaration on Fundamental Principles and Right at Work) โดยมีการลงนามกันเมื่อปี ค.ศ. 1998 มาตรฐานแรงงาน หลักหรือมาตรฐานที่จำเป็นสำหรับการใช้แรงงานในปฏิญญานี้ประกอบ 4 ด้าน กล่าวคือ¹⁰³94

- 1) ด้านของการให้อิสระแก่ลูกจ้างที่จะเลือกเป็นสมาชิกสมาคมองค์กรสหภาพแรงงานใดก็ได้และสามารถรวมตัวกันเพื่อสร้างอำนาจการต่อรองกับฝ่ายนายจ้างได้
- 2) ด้านของการจ้างแรงงานจะต้องไม่เป็นการบังคับให้ทำงานไม่ว่าจะด้วยวิธีการใด ๆ ก็ตาม
- 3) ด้านของการห้ามใช้แรงงานเด็ก
- 4) ด้านของการห้ามเลือกปฏิบัติทั้งในด้านการจ้างงานและการเลือกประกอบอาชีพ โดยมาตรฐานหลักในการใช้แรงงานเหล่านี้ จัดตั้งขึ้นเพื่อปกป้องคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานให้แก่แรงงานหรือลูกจ้างทุกคน

นอกจากนี้เกี่ยวกับการใช้แรงงานนั้น มีมาตรฐานแรงงานอื่น ๆ ที่มีการใช้กันแพร่หลายในประเทศพัฒนาแล้ว และประเทศกำลังพัฒนาบางประเทศ อาทิเช่น สิทธิที่จะมีสถานที่ทำงานที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย การได้รับค่าตอบแทนหรือค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับยังชีพ ไม่มีการทำงานล่วงเวลามากเกินไป การได้รับสิทธิประโยชน์และเงื่อนไขในการจ้างงานอย่างเหมาะสม นายจ้างไม่ต้องปฏิบัติตนต่อลูกจ้างที่มีลักษณะก้าวร้าว หรือมีเจตนาสร้างความอับอายขายหน้าให้เกิดแก่ลูกจ้าง

ในบรรดามาตรฐานแรงงานที่กล่าวถึงกันทั่วไป หมายถึง มาตรฐานแรงงานหลักที่อ้างไว้ในปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานในสถานประกอบการ อย่างไรก็ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศยังมีมาตรฐานแรงงานอื่นๆ อีกมาก โดยนักวิชาการได้มีการทำมาตรฐานแรงงานตามหลักของสิทธิที่คนงานและประชาชนทั่วไปพึงได้รับ ทั้งสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการศึกษาแรงงาน (International Institute for Labour Studies) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้องค์การแรงงานระหว่างประเทศวางแนวทางเกี่ยวกับสิทธิของผู้ใช้แรงงานตามหลักเกณฑ์เรื่องมาตรฐานแรงงานไว้อย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่¹⁰⁴

- 1) สิทธิขั้นพื้นฐาน (Basic Rights) ประกอบด้วย สิทธิในการต่อต้านการใช้แรงงาน เด็ก สิทธิในการต่อต้านการอยู่ภายใต้ภาวะจำยอมโดยไม่สมัครใจ สิทธิในการต่อต้านการบังคับขู่เข็ญทางร่างกาย

¹⁰³ เฟ็งอ้าง, 4 - 15.

¹⁰⁴ เฟ็งอ้าง, 13 - 14.

2) สิทธิในความอยู่รอด (Survival Rights) ประกอบด้วยสิทธิในการได้รับค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ สิทธิในการได้รับค่าทดแทนเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน สิทธิในการมีชั่วโมงในการทำงานที่มีกำหนดเวลาแน่นอนในหนึ่งสัปดาห์

3) สิทธิในสวัสดิการสังคม (Security Rights) ประกอบด้วย สิทธิในการต่อต้านการปลดออกตามอำเภอใจ สิทธิในการได้รับผลประโยชน์เมื่อเกษียณอายุ สิทธิในการได้รับค่าชดเชยเมื่อมีชีวิตรอดจากอันตรายจากการทำงาน

4) สิทธิในฐานะพลเมือง (Civil Rights) ประกอบด้วยสิทธิในการจัดตั้งสมาคมอย่างเสรี สิทธิในการมีผู้แทนเพื่อร่วมในการเจรจาต่อรอง สิทธิในการยื่นข้อเรียกร้อง

มาตรฐานแรงงานดังกล่าวที่กล่าวถึง อาจแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ใหญ่ ได้แก่ กลุ่มแรกคือ มาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวกับเงื่อนไขในการทำงาน เช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ ความปลอดภัยในสถานประกอบการและอายุขั้นต่ำในการทำงาน เป็นต้น กลุ่มที่สอง คือ สิทธิพื้นฐานของประชาชน เช่น ห้ามบังคับใช้แรงงาน ห้ามทำร้ายร่างกายหรือข่มขู่ ห้ามเลือกปฏิบัติ เป็นต้น

2) มาตรฐานแรงงานตามกฎหมายภายในประเทศ (National Labour Standards)¹⁰⁵

มาตรฐานแรงงานตามกฎหมายภายในประเทศเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อคนงานภายในประเทศและบังคับใช้โดยภาครัฐในขอบข่ายเรื่องการค้าแรงงาน แรงงานสัมพันธ์สวัสดิการแรงงานและความปลอดภัยในการทำงาน เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 พระราชบัญญัติแรงงานวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 และกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานประเภทต่างๆ เป็นต้น มาตรฐานแรงงานในรูปของกฎหมายเหล่านี้สามารถบังคับใช้ได้โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ และใช้บังคับกับนายจ้างทุกคนโดยเสมอภาคกันเพื่อลูกจ้างทุกคนโดยเท่าเทียมกัน

3) มาตรฐานแรงงานเอกชน (Private Labour Standards)

มาตรฐานแรงงานเอกชน ประกอบด้วย 2 กลุ่มใหญ่ ได้แก่¹⁰⁶

กลุ่มที่ 1 เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อคนงานที่ใช้โดยภาคเอกชน เช่น มาตรฐานแรงงานของอุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้า มาตรฐาน FLA มาตรฐาน WRC มาตรฐาน ETI และมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Account Ability 8000 หรือที่เรียกว่า SA 8000) มาตรฐานเหล่านี้เป็นมาตรฐานแรงงานโดยสมัครใจ การบังคับใช้เป็นไปโดยสมัครใจระหว่างผู้ซื้อและผู้ขายหรือผู้ผลิตสินค้า ภาครัฐไม่เข้ามาเกี่ยวข้องโดยตรง และมีรายละเอียดปลีกย่อยแตกต่างกันไป มาตรฐานแรงงานลักษณะนี้มักจะมีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ตรวจสอบ และหากได้มาตรฐานจึงจะได้รับการรับรอง ซึ่งในบางกรณีผู้ผลิตจำเป็นต้องเสียค่าใช้จ่ายในการขอการรับรองมาตรฐานดังกล่าว

กลุ่มที่ 2 เป็นมาตรฐานแรงงานที่เป็นหลักจริยธรรมด้านแรงงาน (Labour Code of Conduct) หรือหลักจรรยาบรรณขององค์กร (Corporate Code of Conduct) ของบริษัทเอกชนรายใหญ่มีลักษณะการ

¹⁰⁵ เฟ็งอ้าง, 10 - 11.

¹⁰⁶ เฟ็งอ้าง, 12.

จัดมาตรฐานแรงงานโดยสมัครใจและผู้ผลิตเป็นผู้กำหนดมาตรฐานแรงงานขึ้นเอง โดยไม่ต้องให้กฎหมายหรือมาตรฐานอื่นๆ มาใช้บังคับ

นอกจากนี้ มาตรฐานแรงงานมีส่วนสำคัญกับการค้าระหว่างประเทศด้วย ซึ่งทุกประเทศให้การสนับสนุนการค้าระหว่างประเทศ และพยายามลดอุปสรรคทางการค้าต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการลดมาตรการด้านภาษี (Tariff Barriers) และการขจัดมาตรการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการค้าระหว่างประเทศที่มีใช้มาตรการด้านภาษี (Non-tariff Barriers หรือที่เรียกว่า NTB) อาทิ การยกเลิกโควตาการนำเข้าหรือโควตาการส่งออก การลดขั้นตอนการจัดการด้านศุลกากร เป็นต้น การพยายามลดอุปสรรคทางการค้าระหว่างประเทศดังกล่าวนี้ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดทำข้อตกลงทั่วไปว่าด้วยการค้าและภาษีศุลกากร (General Agreement on Trade and Tariff หรือที่ เรียกว่า GATT) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1947 และต่อมาได้มีการจัดตั้งองค์การการค้าโลก (World Trade Organization หรือที่เรียกว่า WTO) ขึ้นในปี ค.ศ. 1994 โดยเริ่มมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 1995 ทั้งนี้ องค์การการค้าโลกมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศและลดอุปสรรคทางการค้า รวมถึงพิจารณาข้อพิพาททางการค้าระหว่างประเทศสมาชิก ทั้งนี้ ประเทศพัฒนาแล้วได้คิดค้นหรือกำหนดมาตรการที่มีใช้ด้านภาษีศุลกากรรูปแบบใหม่ๆ มาบังคับใช้กับสินค้านำเข้าจากประเทศกำลังพัฒนา อาทิ การกำหนดมาตรฐานด้านผลิตภัณฑ์และมาตรฐานด้านการผลิตเพื่อคุ้มครองผู้บริโภคและสุขภาพอนามัยของประชาชนในประเทศผู้นำเข้า รวมทั้งการบังคับใช้มาตรการด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับการค้าเพื่อคุ้มครองและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติในประเทศผู้นำเข้า ตลอดจนการเสนอให้มาตรฐานด้านแรงงานเป็นมาตรการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการค้าระหว่างประเทศที่มีใช้มาตรการด้านภาษีรูปแบบใหม่อีกรูปแบบหนึ่งในการกีดกันสินค้านำเข้า ที่ผลิตมาจากโรงงานที่ไม่มีมาตรฐานแรงงานที่ถูกต้องตามเกณฑ์ของประเทศผู้นำเข้า หรือปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานสากล¹⁰⁷

ดังนั้น มาตรฐานแรงงานในระเบียบการค้าระหว่างประเทศจึงเป็นเรื่องประเทศไทยในฐานะประเทศกำลังพัฒนาและมีการส่งเสริมให้มีการใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานรับจ้างให้บุคคลภายนอกเรือนจำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการว่าจ้างจากเอกชนนั้นจะได้รับผลกระทบจากการใช้มาตรฐานดังกล่าวหรือไม่

¹⁰⁷ เติ้งอ่าง, 1 - 2.

บทที่ 3

กฎหมายการบังคับโทษและการใช้แรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำของต่างประเทศ และประเทศไทย

บทนี้ ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับหลักกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานแรงงานผู้ต้องขังกฎหมายระหว่างประเทศ หลักกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขังตามกฎหมายต่างประเทศ การคุ้มครองการจ้างงานแรงงานผู้ต้องขังตามกฎหมายไทย เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไขการจ้างงานของผู้ต้องขังเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองสูงสุด ตามลำดับต่อไปนี้

3.1 หลักกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงานแรงงานผู้ต้องขังกฎหมายระหว่างประเทศ

3.1.1 ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง (ข้อกำหนดแมนเดลา) United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (Nelson Mandela Rules)

การคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องขังในการทำงานตามกฎหมายระหว่างประเทศซึ่งตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง หรือข้อกำหนดแมนเดลา โดยที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติ (UN General Assembly) ได้รับรอง SMRs ฉบับปรับปรุง เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2015) โดยให้ชื่อย่อของข้อกำหนดฉบับนี้ว่า “ข้อกำหนดเนลสันแมนเดลา” (The Nelson Mandela Rules) เพื่อเป็นเกียรติแก่นายเนลสัน แมนเดลา อดีตประธานาธิบดีแอฟริกาใต้ผู้ใช้ชีวิตช่วงหนึ่งในเรือนจำและได้รับการยกย่องให้เป็นวีรบุรุษที่ต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียม โดยข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังฉบับปรับปรุง (ข้อกำหนดแมนเดลา) ได้รับการลงมติเห็นชอบอย่างเป็นทางการเป็นเอกฉันท์จากสมัชชาแห่งสหประชาชาติในเดือนธันวาคม 2015 ข้อกำหนดนี้วางมาตรฐานขั้นต่ำในการบริหารจัดการเรือนจำที่ดี รวมทั้งประกันว่าสิทธิของผู้ต้องขังต้องได้รับความเคารพ เป็นการปรับปรุงของข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ปี 1955 (Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners - SMR)¹⁰⁸ โดยมีหลักการที่สำคัญว่าผู้ต้องขังทุกคนพึงได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพต่อศักดิ์ศรีอันมีติดตัวมาแต่เกิดและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ต้องไม่มีผู้ต้องขังคนใดที่จะถูกการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นๆที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรีและผู้ต้องขังทุกคนต้องได้รับการคุ้มครองป้องกันจากการการคุ้มครองป้องกันจากการกระทำเช่นนั้น จากการกระทำโดยจะต้องไม่มีการอ้างเงื่อนไขใดๆ ที่จะกระทำการดังกล่าว ความปลอดภัย และความ

¹⁰⁸ สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย, ‘ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังฉบับปรับปรุง (ข้อกำหนดแมนเดลา)’ <<https://www.tijthailand.org/th>> สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2565.

มั่นคงของผู้ต้องขัง เจ้าหน้าที่ ผู้ให้บริการด้านต่างๆในเรือนจำและผู้เข้าเยี่ยมต้องได้ประกันตัวตลอดเวลา¹⁰⁹ หลักการของข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ต้องไม่เลือกปฏิบัติ เนื่องจากความแตกต่างในด้านเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด สัญชาติ หรือฐานะทางสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่นใดของผู้ต้องขังทั้งต้องให้ความเคารพต่อความเชื่อทางศาสนาและศาสนิกของผู้ต้องขังที่ยึดถือ¹¹⁰ซึ่งข้อกำหนดดังกล่าวได้วางแนวทางในการประกันและคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องขังที่เกี่ยวกับการทำงานของผู้ต้องขังไว้หลายประการ ดังนี้

1. การแยกประเภท ผู้ต้องขังต่างประเภทกัน พึงแยกคุมขังไว้คนละแห่ง หรือคนละส่วนของเรือนจำ โดยคำนึงถึงเพศ อายุ ประวัติด้านอาชญากรรม เหตุผลในทางคดีในการคุมขัง และความจำเป็นต่างๆในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังเหล่า โดยผู้ต้องขังชายและหญิง ต้องแยกไว้คนละแห่ง ส่วนผู้ต้องขังระหว่างพิจารณา คดี จะต้องแยกจากผู้ต้องขังที่ต้องคำพิพากษาแล้ว มีการแยกผู้ต้องขังเยาวชนต้องแยกจากผู้ต้องขังผู้ใหญ่¹¹¹ ซึ่งการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังควรอยู่บนพื้นฐานการมุ่งให้บุคคลกลับไปอยู่ร่วมกับสังคมได้¹¹²

2. การจำแนกการปฏิบัติให้เหมาะสมกับผู้ต้องขังแต่ละคนจัดให้มีระบบการจำแนกกลุ่มผู้ต้องขังอย่างยืดหยุ่น สามารถที่จะสนับสนุนและปฏิบัติที่เหมาะสมแก่ผู้ต้องขังเฉพาะราย¹¹³ เพื่อแบ่งผู้ต้องขังเป็นระดับชั้นต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติที่มุ่งสนับสนุนการฟื้นฟูทางสังคม¹¹⁴ โดยเตรียมแนวทางการปฏิบัติกับผู้ต้องขังแต่ละราย พิจารณาจากความรู้ที่ได้รับเกี่ยวกับความต้องการ ศักยภาพและแนวโน้มด้านพฤติกรรมของแต่ละบุคคล¹¹⁵ มีแนวทางการฝึกอาชีพและการอบรมการทำงานด้านสังคม การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการจ้างงาน การพัฒนาทางร่างกายและการสร้างความเข้มแข็งด้านจิตใจ โดยสอดคล้องกับความต้องการของผู้ต้องขังแต่ละคน ทั้งนี้โดยคำนึงถึงความเป็นมาด้านสังคมและอาชญากรรม ศักยภาพด้านกายและจิตใจ และความสามารถพิเศษ ระยะเวลาการใช้โทษและสภาพอนาคตหลังการปล่อยตัว¹¹⁶

3. เจ้าหน้าที่เรือนจำทุกคนต้องมีการศึกษาที่ได้มาตรฐานอย่างเพียงพอ และมีศักยภาพและในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างเป็นมืออาชีพ ก่อนปฏิบัติหน้าที่ใด ๆ เจ้าหน้าที่เรือนจำทุกคนพึงได้รับการอบรมที่เหมาะสมเกี่ยวกับหน้าที่โดยทั่วไปและหน้าที่เฉพาะของตน อย่างมืออาชีพ โดยอบรมที่เกี่ยวข้อง ระเบียบข้อบังคับและนโยบายต่างๆ สิทธิและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เรือนจำในการปฏิบัติหน้าที่ของตน การเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ต้องขังทุกคน และข้อห้ามต่อการประพฤติคนบางประการ โดยเฉพาะการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นๆ ที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี ความมั่นคงและความ

¹⁰⁹ United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Rule 1.

¹¹⁰ United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Rule 2

¹¹¹ United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Rule 11.

¹¹² United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Rule 88.

¹¹³ United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Rule 89.

¹¹⁴ United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Rule 93.

¹¹⁵ United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Rule 94.

¹¹⁶ United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Rule 92.

ปลอดภัยรวมทั้งแนวคิดของความมั่นคงเชิงพลวัต เครื่องพันธนาการ และการจัดการกับผู้กระทำผิดที่มีพฤติกรรมรุนแรง¹¹⁷

4. การทำงานของผู้ต้องขัง

1) ผู้ต้องโทษพึงมีโอกาสทำงานและหรือมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการฟื้นฟูตนเอง ทั้งนี้ ภายใต้การประเมินความพร้อมทางร่างกายและจิตใจโดยแพทย์หรือบุคลากรทางการแพทย์ชำนาญการอื่น จัดให้มีการทำงานที่เป็นประโยชน์เพื่อให้ผู้ต้องขังกระตือรือร้นในการจ้างงานในวันทำงานปกติ¹¹⁸ ซึ่งการใช้แรงงานในเรือนจำต้องไม่ก่อให้เกิดความเจ็บปวด และผู้ต้องขังต้องไม่ถูกบังคับให้อยู่ในสภาพเป็นทาสหรือให้ผู้ต้องขังทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่เรือนจำใดๆ¹¹⁹

2) จัดให้มีงานในลักษณะที่สนับสนุนหรือเพิ่มพูนความสามารถของผู้ต้องขังที่จะหาเลี้ยงชีพได้อย่างสุจริตภายหลังได้รับการปล่อยตัว และจัดให้มีการฝึกอาชีพที่เป็นประโยชน์กับผู้ต้องขังเพื่อให้สามารถทำผลกำไร ภายในข้อจำกัดด้านการฝึกอาชีพอาชีพอย่างเหมาะสม และผู้ต้องขังสามารถเลือกประเภทของงานที่ต้องการทำได้¹²⁰

3) ระบบและวิธีทำงานในเรือนจำควรจัดให้มีส่วนคล้ายคลึงมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้กับการทำงานแบบเดียวกันภายนอกเรือนจำ ทั้งนี้เพื่อเตรียมให้ผู้ต้องขังปรับตัวเข้ากับสภาพการประกอบอาชีพแบบปรกติหลังจากการปล่อยตัวได้ผลประโยชน์และการฝึกอาชีพของผู้ต้องขังต้องไม่ขึ้นต่อการแสวงหากำไรทางการเงินจากอุตสาหกรรมในเรือนจำ¹²¹ และการอุตสาหกรรมและการเกษตรของเรือนจำ ควรอยู่ภายใต้การดูแลโดยตรงของฝ่ายบริหารเรือนจำ ไม่ใช่ผู้รับเหมาเอกชน และกรณีผู้ต้องขังถูกจ้างงานจากหน่วยงานที่ไม่อยู่ใต้การควบคุมของฝ่ายบริหารเรือนจำ พวกเขาจะต้องอยู่ใต้การกำกับดูแลของเจ้าหน้าที่เรือนจำเสมอ เว้นแต่เป็นงานที่ทำให้กับหน่วยราชการอื่น ผู้ได้รับประโยชน์จากการใช้แรงงานผู้ต้องขังต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราปรกติเต็มจำนวนโดยจ่ายไว้กับฝ่ายบริหารเรือนจำโดยคำนึงถึงผลผลิตภาพของแรงงานของผู้ต้องขัง¹²²

4) การกำหนดความคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของแรงงานอิสระโดยทั่วไป มาใช้ อย่างเท่าเทียมกันสำหรับแรงงานที่ผู้ต้องขังในเรือนจำต่างๆ ด้วยและต้องจัดให้มีระบบจ่ายเงินทดแทนกับผู้ต้องขังที่ประสบอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งการเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามเงื่อนไขที่ให้ประโยชน์ไม่น้อยไปกว่าที่แรงงานโดยทั่วไปได้รับตามกฎหมาย¹²³

¹¹⁷United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Rule 75-76.

¹¹⁸ United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Rule 96.

¹¹⁹ United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Rule 97.

¹²⁰ United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Rule 98

¹²¹ United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Rule 99.

¹²² United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Rule 100.

¹²³ United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Rule 101.

5) ระยะเวลาการทำงานแต่ละวันและแต่ละสัปดาห์ของผู้ต้องขังต้องกำหนดให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน หรือตามระเบียบในเรื่องจำ อยู่บนพื้นฐานข้อกำหนดหรือประเพณีการปฏิบัติที่ใช้กับการจ้างแรงงานโดยทั่วไป และการกำหนดระยะเวลาการทำงานต้องให้มีวันพักผ่อนหนึ่งวันต่อสัปดาห์¹²⁴

6) จัดให้มีระบบจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของผู้ต้องขังอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และผู้ต้องขังต้องได้รับอนุญาตให้สามารถใช้บางส่วนของรายได้เพื่อซื้อหาสิ่งของเครื่องใช้ที่สามารถอนุญาตให้ได้ เพื่อประโยชน์ของตนและให้สามารถส่งรายได้บางส่วนไปยังครอบครัวของตนได้ด้วย ทั้งนี้ ควรกำหนดให้ฝ่ายบริหารเรือนจำเก็บสะสมเงินรายได้จำนวนหนึ่งของผู้ต้องขังไว้เป็นเงินออม โดยจะมีการส่งมอบเงินดังกล่าวให้กับผู้ต้องขังเมื่อได้รับการปล่อยตัว¹²⁵

3.1.2 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights, 1948 หรือ UDHR)

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เป็นหลักการสำคัญในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประชาคมโลกเมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2491 ณ กรุงปารีส ประเทศฝรั่งเศส ซึ่งประเทศต่างๆต้องเคารพต่อหลักการสิทธิมนุษยชนที่ได้ตราไว้ในปฏิญญานี้ ซึ่งสิทธิมนุษยชน (Human rights ในคริสต์ศตวรรษที่ 20 มีการนำคำนี้มาใช้ปรากฏในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ปี ค.ศ. 1948 เรื่องสิทธิมนุษยชนได้มีการพัฒนาในแต่ละยุคสมัยต่อเนื่องมาและมีการรับรองสิทธิของบุคคลในกลุ่มต่างๆ เช่น สิทธิของผู้อพยพ รวมตลอดทั้งสิทธิของผู้ต้องขัง เป็นผลมาจากการที่บุคคลกลุ่มต่างๆ ยังไม่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมและเท่าเทียมกันตามกฎหมายหรือตามมาตรฐานสากลที่ยอมรับกันทั่วไป¹²⁶ สิทธิของผู้ต้องขังมาจากการแสวงหาหลักเกณฑ์พื้นฐานของความเป็นปัจเจกชน (Individual- Basis) สมัยก่อนได้เริ่มจากการให้ความช่วยเหลือผู้ต้องขังทางกฎหมายอาจกล่าวได้ว่าสาธารณชน ไม่ได้ให้ความสนใจในสิทธิของผู้ต้องขัง สาเหตุเพราะผู้กระทำความผิดจะถูกมองว่าเป็นผู้ที่บกพร่องในเรื่องศีลธรรมอย่างร้ายแรงไม่สมควรได้รับการช่วยเหลือ ต่อมาสิทธิของปัจเจกชนได้รับเพิ่มมากขึ้น ในฐานะที่เป็นเครื่องป้องกันที่ประชาชนมีต่อการใช้อำนาจรัฐ การที่ผู้ต้องขังต้องถูกแยกตัวออกไปจากสังคมปกติ ผู้ต้องขังจะต้องถูกจำกัดเสรีภาพในการเคลื่อนไหว เสรีภาพในการติดต่อสื่อสารกับสังคมภายนอก ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของความถูกต้องชอบธรรม ความพอดีในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ความทุกข์ทรมานของผู้ต้องขังที่ได้รับจากการถูกจำกัดเสรีภาพตามกฎหมายต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ได้มีการนำไปสู่การเรียกร้องสิทธิของผู้ต้องขังอันเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (basic human rights) รวมทั้งการเรียกร้องให้มีการรับรองสิทธิตามกฎหมายอันพึงมีของบุคคลเหล่านั้นด้วย¹²⁷

สิทธิผู้ต้องขังนั้นถือว่าเป็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ ที่ปรากฏตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights 1948) และต่อมาได้มีการรับรองสิทธิของผู้ต้องขังไว้ในหลักเกณฑ์รับรองสิทธิระหว่างประเทศหลายฉบับ เช่น กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิ

¹²⁴ United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Rule 102.

¹²⁵ United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners Rule 103.

¹²⁶ ธาณี วรภัทร์ (เชิงอรรถ 17) 48.

¹²⁷ เพ็งอ้าง, 48-49.

ทางการเมื่อ ค.ศ. 1966 (International Covenant on Civil and Political Rights 1966) และข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง นอกจากนี้ในภูมิภาคยุโรปได้มีการจัดทำสารสนโดยสภายุโรป เรียกว่าอนุสัญญาเพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน (Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedom 1950)¹²⁸ ในปริญญาสากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชนรับรองสิทธิทั้งของบุคคลทั่วไปและผู้ต้องขังไว้ดังนี้¹²⁹

ข้อ 1 มนุษย์เกิดมามีอิสระและเสมอภาคกันในเกียรติศักดิ์และสิทธิต่างมีเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยเจตนาธรรมแห่งการดรภาพ¹³⁰

ข้อ 2 ทุกคนมีสิทธิและอิสรภาพตามที่กำหนดไว้ในปฏิญญานี้ โดยปราศจากความแตกต่างไม่ว่าจะเชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือทางอื่น เผ่าพันธุ์หรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิดหรือสถานะอื่น ๆ¹³¹

ข้อ 3 ทุกคนมีสิทธิในการดำรงชีวิตเสรีภาพและความมั่นคงแห่งตน¹³²

ข้อ 4 บุคคลใด ๆ จะเป็นทาสไม่ได้ และห้ามการค้าทาสทุกรูปแบบ¹³³

ข้อ 5 บุคคลใด ๆ จะถูกทรมานหรือได้รับผลปฏิบัติ หรือการลงโทษที่โหดร้ายผิดมนุษยธรรม หรือต่ำช้าไม่ได้¹³⁴

ข้อ 6 ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการยอมรับนับถือว่าเป็นบุคคลตามกฎหมาย¹³⁵

¹²⁸ เฟ็งอ้าง, 49.

¹²⁹ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ‘ปฏิญญาสากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชน’ <<http://library.nhrc.or.th>> สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2565.

¹³⁰ Universal Declaration of Human Rights Article 1. All human beings are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act towards one another in a spirit of brotherhood.

¹³¹ Universal Declaration of Human Rights Article 2. Everyone is entitled to all the rights and freedoms set forth in this Declaration, without distinction of any kind, such as race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national or social origin, property, birth or other status. Furthermore, no distinction shall be made on the basis of the political, jurisdictional or international status of the country or territory to which a person belongs, whether it be independent, trust, non-self-governing or under any other limitation of sovereignty.

¹³² Universal Declaration of Human Rights Article 3 Everyone has the right to life, liberty and security of person.

¹³³ Universal Declaration of Human Rights Article 4.

¹³⁴ Universal Declaration of Human Rights Article 5.

¹³⁵ Universal Declaration of Human Rights Article 6.

ข้อ 7 ทุกคนได้รับความคุ้มครองของกฎหมายเท่าเทียมกัน เสมอกันตามกฎหมายและมีสิทธิโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันจากการเลือกปฏิบัติใดๆ อันเป็นการล่วงละเมิดปฏิญญา และจากการยุยงให้เลือกปฏิบัติดังกล่าว¹³⁶

ทั้งนี้ กำหนดสิทธิในการทำงาน ไว้ว่า¹³⁷

ข้อ 23 ทุกคนมีสิทธิในการงาน ในการเลือกงานโดยอิสระในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด และทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเอื้ออำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัว และหากจำเป็นก็จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมด้วย

ข้อ 24 ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและเวลาว่างรวมทั้งจำกัดเวลาการทำงานตามสมควร และวันหยุดงานเป็นครั้งคราวโดยได้รับสินจ้าง

ข้อ 25 ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเพียงพอสำหรับสุขภาพและความเป็นอยู่ดีของตนเองและครอบครัว รวมทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัย และการดูแลสุขภาพทางการแพทย์และบริการสังคมที่จำเป็น และมีสิทธิในความมั่นคงในยามว่างงาน เจ็บป่วยพิการ เป็นหม้าย วัยชราหรือปราศจากอาชีพอื่น

3.1.3 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) ได้กำหนดสิทธิของผู้ต้องขัง ดังต่อไปนี้¹³⁸

1) บุคคลจะถูกทรมาน หรือได้รับการปฏิบัติ หรือการลงโทษที่ โหดร้าย ไร้มนุษยธรรมหรือต่ำช้า มิได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลจะถูกใช้ในการทดลองทางการแพทย์ หรือทางวิทยาศาสตร์โดยปราศจากความยินยอมอย่างเสรีของบุคคลมิได้¹³⁹

2) บุคคลจะถูกเอาตัวลงเป็นทาสมิได้ การเอาคนลงเป็นทาสและการค้าทาสทุกรูปแบบจะต้องถูกห้าม ทั้งนี้ บุคคลจะถูกบังคับให้ตกอยู่ในภาวะเยี่ยงทาสมิได้ อีกทั้ง บุคคลจะถูกเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงานมิได้ ประเทศที่การลงโทษจำคุกควมกับการทำงานหนักเป็นโทษทางอาญาอย่างหนึ่งมิได้ห้ามการทำงานหนักตามคำพิพากษาที่ให้ลงโทษเช่นนั้นของศาลที่มีอำนาจ ซึ่งคำว่า “แรงงานที่ถูกเกณฑ์หรือถูกบังคับ” ไม่หมายรวมถึง (1) งานหรือบริการใดซึ่งมิให้อ่างถึงในอนุวรรค(ข) โดยปกติบุคคลผู้ถูกควบคุม โดยผลของคำสั่งที่ขอบด้วยกฎหมายของศาลหรือบุคคลผู้อยู่ระหว่างการปล่อยตัวจากการควบคุมโดยมีเงื่อนไขต้อง

¹³⁶ Universal Declaration of Human Rights Article 7.

¹³⁷ Universal Declaration of Human Rights Article 23-25.

¹³⁸ ‘สิทธิมนุษยชน.กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง’
<<https://humanrights.mfa.go.th>> สืบค้นเมื่อ 9 มกราคม 2566.

¹³⁹ International Covenant on Civil and Political Rights Article 7.

กระทำตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย (2) การปฏิบัติงานใดในลักษณะทางทหาร และการรับใช้ชาติที่กฎหมายกำหนดให้ผู้คัดค้านด้านการเป็นทหารเพราะขัดกับมโนธรรมต้องปฏิบัติ ในประเทศที่ยอมรับการคัดค้านนั้น¹⁴⁰

3) บุคคลทุกคนมีสิทธิในเสรีภาพและความปลอดภัยของร่างกาย บุคคลจะถูกจับกุมหรือควบคุมโดยอำเภอใจมิได้ บุคคลจะถูกทรมานหรือปฏิบัติอย่างโหดร้ายโดยเหตุและโดยเป็นไปตามกระบวนการที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย และในขณะที่จับกุม บุคคลใดที่ถูกจับกุมจะต้องได้รับแจ้งถึงเหตุผลในการจับกุม และจะต้องได้รับแจ้งถึงข้อหาที่ถูกจับกุม หากบุคคลใดที่ถูกจับกุมหรือควบคุมตัวในข้อหาทางอาญา จะต้องถูกนำตัวไปยังศาลหรือเจ้าหน้าที่อื่นที่มีอำนาจตามกฎหมายที่จะใช้อำนาจทางตุลาการ และจะต้องมีสิทธิได้รับการพิจารณาคดีภายในเวลาอันสมควร หรือได้รับการปล่อยตัวไป มิให้ถือเป็นหลักทั่วไปว่าจะต้องควบคุมบุคคลที่รอการพิจารณา คดีแต่ในการปล่อยตัวอาจกำหนดให้มีการประกันว่าจะมาปรากฏในการพิจารณาคดีในขั้นตอนอื่นในการกระบวนการพิจารณาเพื่อการบังคับตามคำพิพากษา และบุคคลใดที่ถูกทรมานหรือปฏิบัติอย่างโหดร้ายโดยจับกุมหรือการควบคุม มีสิทธินำคดีขึ้นสู่ศาลเพื่อให้ตัดสินโดยไม่ชักช้าถึงความชอบด้วยกฎหมายของการควบคุมผู้นั้น และหากการควบคุมไม่ชอบด้วยกฎหมายก็ให้ศาลมีคำสั่งปล่อยตัวไป หากบุคคลใดที่ถูกจับกุมหรือถูกควบคุมโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายมีสิทธิได้รับค่าสินไหม¹⁴¹

4) บุคคลที่ถูกทรมานหรือปฏิบัติอย่างโหดร้าย ต้องได้รับการปฏิบัติด้วยความมีมนุษยธรรม และเคารพในศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ยกเว้นในสภาพการณ์พิเศษ ผู้ต้องหาต้องได้รับการจำแนกออกจากผู้ต้องโทษ และต้องได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกันออกไปในสถานะที่ไม่ใช่ผู้ต้องโทษและต้องแยกผู้ต้องหาที่เป็นเด็กและเยาวชนออกจากผู้ต้องหาผู้ใหญ่ ซึ่งในระบบของราชทัณฑ์ต้องประกอบด้วย การปฏิบัติต่อนักโทษ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญที่จะให้นักโทษกลับตัว และฟื้นฟูทางสังคม ผู้กระทำผิดที่เป็นเด็กและเยาวชนต้องได้รับการจำแนกออกจากผู้กระทำผิดที่เป็นผู้ใหญ่ และต้องได้รับการปฏิบัติให้เหมาะสมกับวัยและสถานะทางกฎหมาย¹⁴²

3.1.4 อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้คำนึงถึงผู้ใช้แรงงานและนักโทษผู้ที่จะถูกบังคับใช้แรงงาน เพราะการใช้แรงงานนักโทษเป็นการใช้แรงงานคนทำงานอย่างหนึ่งในอดีตที่ผ่านมาที่มีการบังคับใช้แรงงานเยี่ยงทาส มีการทรมานกรรมเพื่อบังคับใช้แรงงานโดยไม่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ ทำให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศต้องกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการใช้แรงงานนักโทษซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งในเรื่องของการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานคน ทั้งนี้ ในช่วงต้นศตวรรษที่ 19 ได้เริ่มมีการแสวงหาความร่วมมือกันในทางระหว่างประเทศเพื่อพัฒนาหลักเกณฑ์และสร้างกลไกการคุ้มครองแรงงานขึ้นในระดับสากล มีการเรียกร้องให้จัดตั้งองค์การระหว่างประเทศขึ้นในลักษณะถาวรทำหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อทำให้มาตรฐานแรงงานในประเทศต่างๆ มีแนวทางที่สอดคล้องกัน โดยนานาประเทศได้ยอมรับและร่วมลงนามในสนธิสัญญาสันติภาพแวร์ซาย (The Treaty of Versailles) ก่อตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ

¹⁴⁰ International Covenant on Civil and Political Rights Article 8.

¹⁴¹ International Covenant on Civil and Political Rights Article 9.

¹⁴² International Covenant on Civil and Political Rights Article 9.

(International Labour Organization หรือที่เรียกโดยย่อว่า ILO) พร้อมกับสันนิบาตชาติ ในกรณีนี้ทำให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ถูกจัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม พ.ศ. 2462 โดยประเทศไทยได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกก่อตั้งด้วย ต่อมาเมื่อสันนิบาตชาติได้ถูกยกเลิกและมีการจัดตั้งองค์การสหประชาชาติขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2489 องค์การแรงงานระหว่างประเทศจึงกลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การสหประชาชาติเป็นองค์กรหลักเพียงหนึ่งเดียวขององค์การสหประชาชาติที่รับผิดชอบดูแลประเด็นแรงงานของประเทศสมาชิก องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ชื่อว่าเป็นองค์กรที่เน้นเรื่องนโยบายและปัญหาแรงงานสังคมมากที่สุด โดยมีวัตถุประสงค์ในการที่จะแสวงหาสันติภาพจัดความยากจน ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และเสรีภาพของแรงงานในการรวมตัวเป็นองค์กร แสดงให้เห็นว่าประชาคมระหว่างประเทศตระหนักถึงผลกระทบต่อประชาชนผู้ใช้แรงงานจำนวนมากที่ตกอยู่ภายใต้สถานการณ์แรงงานที่ย่ำแย่ในขณะนั้น เมื่อเกิดความไม่เป็นธรรมทางสังคมและประชาชนส่วนใหญ่มีความเป็นอยู่ที่ยากลำบากขาดแคลนปัจจัยหลักอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิต¹⁴³ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีบทบาทและหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการแก่ประเทศสมาชิกเพื่อสร้างมาตรฐานแรงงานขึ้นพื้นฐานในรูปแบบของสัญญา (Conventions) และข้อเสนอแนะ (Recommendations) ตลอดจนสนับสนุนส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกปรับปรุงกฎหมายภายในที่เกี่ยวข้องกับแรงงานให้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ¹⁴⁴

การใช้แรงงานนักโทษและค่าตอบแทนการทำงานตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29) ตามมาตรา 2 ข้อ 1 แห่งอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29) หรือที่เรียกโดยย่อว่า อนุสัญญาฉบับที่ 29 ได้กำหนดนิยามคำว่า "แรงงานบังคับ" หรือ "การเกณฑ์แรงงาน" ว่าหมายถึง งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งบังคับเอาจากบุคคลใดๆ โดยการขู่เชิญการลงโทษ และบุคคลดังกล่าวนั้นไม่ได้สมัครใจที่จะทำเอง รวมถึงการบังคับใช้แรงงานโดยหน่วยงานที่มีอำนาจเพื่อประโยชน์ของเอกชนด้วย ตามมาตรา 4¹⁴⁵ แห่งอนุสัญญาฉบับที่ 29 กำหนดว่า หน่วยงานผู้มีอำนาจจะต้องไม่มีการอนุญาตให้สมาคม บริษัทหรือบุคคลในทางเอกชนเกี่ยวข้องกับรูปแบบการบังคับดังกล่าวเพื่อการผลิตหรือสะสมผลผลิตต่างๆ โดยสมาคมหรือบุคคลทางเอกชนนำไปใช้ประโยชน์หรือนำไปทำการค้า¹⁴⁶

สำหรับอนุสัญญาฉบับที่ 29 นี้ ในการเกณฑ์แรงงานนั้นจะเกินกว่า 60 วัน ในระยะเวลาในรอบ 12 เดือนไม่ได้ ตามมาตรา 12 และการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานไม่ควรน้อยกว่าค่างานประเภทเดียวกันในท้องถิ่นที่มีการใช้แรงงานนั้น ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนต้องจ่ายให้แก่ตัวลูกจ้างเป็นรายบุคคลตามมาตรา 14¹⁴⁷ รวมถึงในกรณีลูกจ้างประสบอันตรายให้จ่ายค่าทดแทนในกรณีของการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุจากการ

¹⁴³ อวิภา ผลไม้, 'อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในด้านการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดการค้าเสรีของประเทศสหรัฐอเมริกา' (วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2550) 3.

¹⁴⁴ นิรมล สุธรรม (เชิงอรรถ 101) 21 - 22.

¹⁴⁵ Forced Labour Convention 1930, Article 4.

¹⁴⁶ นิรมล สุธรรม (เชิงอรรถ 101) 189.

¹⁴⁷ Forced Labour Convention 1930, Article 14.

ทำงานเสมือนลูกจ้างอื่นทั่วไปตามมาตรา 15 ซึ่งตามพันธกรณีของอนุสัญญาฉบับที่ 29 มีสาระสำคัญว่า ประเทศสมาชิกต้องระงับการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบในงานหรือบริการ โดยต้องยกเลิกกฎหมายกระเบียบตลอดจนคำสั่งทางการเมืองใดๆ ที่อนุญาตหรือก่อให้เกิดการบังคับแรงงานเพื่อทำให้การกระทำดังกล่าวเป็นกรณีที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายภายในประเทศ และหากฝ่าฝืนย่อมมีความผิดและต้องได้รับการลงโทษทางอาญาอย่างเคร่งครัดโดยไม่คำนึงว่าการเกณฑ์หรือการบังคับใช้แรงงานนั้นจะเกิดขึ้นโดยการกระทำของเอกชนหรือในนามรัฐ เช่น การมอบสัมปทานให้แก่บุคคล บริษัทหรือสมาคมใดๆ เพื่อบังคับใช้แรงงานแทนค่าภาษี เป็นต้น ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 25 แห่งอนุสัญญาฉบับนี้¹⁴⁸

3.2 หลักกฎหมายเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขังตามกฎหมายต่างประเทศ

3.2.1 ประเทศญี่ปุ่น

ระบบยุติธรรมทางอาญาของญี่ปุ่นมีจุดมุ่งหมายเพื่อฟื้นฟูสังคม ปฏิรูป ฟื้นฟูและลงโทษผู้กระทำความผิด ซึ่งในการคุมขังผู้ต้องขัง ราชทัณฑ์ จะจำแนกผู้ต้องขังตามเพศ สัญชาติ ประเภทของโทษ ระยะเวลาของการพิพากษา ระดับความผิดทางอาญา และสภาวะสุขภาพกายและจิต ซึ่งการใช้แรงงานผู้ต้องขังของประเทศญี่ปุ่น เป็นการทำงานแบบอุตสาหกรรมในเรือนจำ โดยมีจุดประสงค์ในแก้ไขฟื้นฟูนักโทษ ซึ่งนอกจากจะให้ความรู้และทักษะในอาชีพแก่นักโทษแล้วยังเป็นการส่งเสริมให้นักโทษมีความพึงพอใจในการทำงาน หลักการของการช่วยเหลือตนเองและการทำงานร่วมกันในหลักสูตรที่ได้จัดให้เป็นอย่างดี¹⁴⁹ ประเภทของงานในอุตสาหกรรมในเรือนจำมีมากกว่า 20 ประเภท เช่น งานช่างไม้ งานพิมพ์ งานตัดเย็บเสื้อผ้า งานผลิตภัณฑ์โลหะ งานเครื่องหนัง เป็นต้น กฎหมายที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ของประเทศญี่ปุ่น ได้แก่ กฎหมายว่าด้วยสถานกักขังและบำบัดผู้ต้องขังและผู้ถูกคุมขัง ค.ศ.2005 (กฎหมายฉบับที่ 50 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม ค.ศ. 2005) (Act on Penal Detention Facilities and Treatment of Inmates and Detainees : Act No.50 of May 25, 2005) ตามมาตรา 2 แห่งกฎหมายว่าด้วยสถานกักขังและบำบัดผู้ต้องขังและผู้ถูกคุมขัง ค.ศ. 2005 ผู้ต้องขัง หมายถึง ผู้ถูกจำคุกในทัณฑสถาน และผู้ถูกคุมขัง หมายถึง ผู้ถูกคุมขังในสถานกักขังการใช้แรงงานนักโทษทำงานตามกฎหมายฉบับนี้ กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการทำงานของนักโทษภายในเรือนจำ รวมถึงการนำนักโทษออกไปทำงานภายนอกเรือนจำ ซึ่งได้กำหนดไว้ว่า

(1) บุคคลที่ถูกศาลพิพากษาคัดสินจำคุกและทำงาน ตามมาตรา 92 แห่งกฎหมายว่าด้วยสถานกักขังและบำบัดผู้ต้องขังและผู้ถูกคุมขัง ค.ศ. 2005 ในกรณีนี้ทัศนคติของเรือนจำจะต้องมอบหมายงานให้เฉพาะรายบุคคล

(2) บุคคลที่ถูกศาลพิพากษาคัดสินจำคุกโดยปราศจากการทำงาน หรือถูกตัดสินจำคุกในความผิดลหุโทษโดยปราศจากการทำงานต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานตามมาตรา 93 แห่งกฎหมายว่าด้วยสถาน

¹⁴⁸ อภิภา ผลไม้ (เชิงอรรถ 143) 90.

¹⁴⁹ นุชนารถ วิเศษ (เชิงอรรถ 26) 60 - 61.

กักขังและบำบัดผู้ต้องขังและผู้ถูกคุมขัง ค.ศ. 2005 ในกรณีนี้ทัศนคติของเรือนจำอาจจะอนุญาตให้ทำงานเช่นนั้นได้ตามที่กระทรวงยุติธรรมมีคำสั่ง

ในการจ่ายค่าจ้างให้กับผู้ต้องขังนั้น ตามมาตรา 96 แห่งกฎหมายว่าด้วยสถานกักขังและบำบัดผู้ต้องขังและผู้ถูกคุมขัง ค.ศ. 2005 ในกรณีการส่งนักโทษออกไปทำงานนอกเรือนจำนั้น บุคคลที่ถูกศาลพิพากษาตัดสินจำคุกและทำงาน หรือบุคคลที่ถูกศาลพิพากษาตัดสินจำคุกโดยปราศจากการทำงานที่ได้รับช่วงระยะเวลาสำหรับการพักโทษตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ หากจำเป็นในการกลับเข้าสู่สังคมนั้นเป็นไปด้วยดีทัศนคติของเรือนจำอาจจะอนุญาตให้นักโทษเดินทางไปยังสถานประกอบการธุรกิจที่อยู่นอกเรือนจำโดยไม่ต้องมีผู้ควบคุมจากเรือนจำ และในการทำงานดังกล่าวนี้ เรือนจำต้องทำข้อตกลงกับผู้ประกอบการธุรกิจในการทำงานที่อยู่นอกเรือนจำ โดยคำนึงถึงชนิดของการทำงานที่มีชั่วโมงการทำงาน มาตรการที่จำเป็นสำหรับการสร้างความมั่นใจด้านความปลอดภัยและสุขภาพของนักโทษและเรื่องอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับการดำเนินงานดังกล่าว ทั้งนี้ ผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการอุตสาหกรรมในเรือนจำจะมีองค์ประกอบภายใต้การกำกับดูแลของรัฐที่เรียกว่าหน่วยงานราชทัณฑ์แห่งประเทศญี่ปุ่น (Japanese Correctional Association หรือที่เรียกโดยย่อว่า JCA) ถูกจัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2526 เพื่อทำหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและส่งเสริมผลผลิตที่เกิดขึ้นจากฝีมือของนักโทษโดยตีตราสินค้าราชทัณฑ์ว่า CAPIC และได้จดทะเบียนเครื่องหมายการค้าอย่างเป็นทางการเมื่อปี พ.ศ. 2527 เพื่อให้สินค้าราชทัณฑ์เป็นที่ยอมรับ ดังนั้น องค์การ Correctional Association Prison Industry Cooperation (CAPIC) เป็นต้นแบบในการพัฒนาผลผลิตของผู้ต้องขังในลักษณะขององค์กรกึ่งเอกชน เพื่อทำการจัดหาวัตถุดิบการฝึกวิชาชีพ โดยใช้เงินทุนจากแหล่งรายได้ของการขายสินค้าราชทัณฑ์ที่ได้จากการผลิตของผู้ต้องขังในกระบวนการฝึกวิชาชีพ ซึ่งการจัดตั้ง CAPIC ไม่ได้เป็นการจัดตั้งหน่วยงานขึ้นมาใหม่ แต่จัดตั้งเป็นรูปแบบของหน่วยงานย่อยใน Japanese Correctional Association หรือที่เรียกโดยย่อว่า (JCA) จัดตั้งในปี ค.ศ. 1983 โดยมีภาระกิจด้านการหาแหล่งเงินทุนนอกงบประมาณสำหรับการจัดหาวัตถุดิบในการฝึกอาชีพผู้ต้องขัง โดยผ่านการรับจ้างผลิตสินค้าจากเอกชนจากการจ้างงานและฝึกอาชีพผู้ต้องขังและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการทางธุรกิจเพื่อให้ผลผลิตสินค้าและผลผลิตราชทัณฑ์แบบใหม่มีมูลค่าที่สูง สำหรับประเภทอุตสาหกรรมในเรือนจำของประเทศญี่ปุ่น แบ่งออกเป็น 1) การผลิต (Production) เป็นการใช้จ่ายแรงงานประเภทนี้ได้แก่ สินค้าฝีมือประเภทงานไม้ เฟอร์นิเจอร์ ผ้าที่ใช้ตัดเสื้อ และพวกสิ่งพิมพ์ โดยเรือนจำจะผลิตสินค้าหลังจากได้รับการสั่งซื้อจากบริษัทเอกชน ฉะนั้นสัญญาจ้างแรงงานเกิดขึ้นระหว่างรัฐและเอกชน จึงไม่มีผู้ต้องขังทำสัญญากับเอกชน ผู้ต้องขังจึงไม่ได้รับจ่ายค่าจ้างโดยตรง ค่าจ้างที่บริษัทจ่ายจึงถือเป็นรายได้ของแผ่นดิน¹⁵⁰ 2) การฝึกวิชาชีพ (Vocational Training) เป็นวัตถุประสงค์ในการให้ผู้ต้องขังทำงานในเรือนจำเป็นการจัดให้ผู้ต้องขังได้รับทักษะและความรู้ทางด้านอาชีพโดยผ่านการอบรม ซึ่งการฝึกอาชีพ ต้องดำเนินการภายในเรือนจำ 3 รูปแบบ ได้แก่ 2.1) การฝึกพื้นฐานทางวิชาชีพอย่างเคร่งครัด โดยศูนย์ฝึกวิชาชีพทั่วไป (General Vocational Training Center) เป็นการฝึกพื้นฐานวิชาชีพให้กับนักโทษที่เข้าเรือนจำใหม่ 2.2) การฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะด้าน โดยสถาบันฝึกวิชาชีพ (Concentrated Vocational Training Institute) เป็น

¹⁵⁰ Article 27. The Prison Law.

การคัดเลือกผู้ต้องขังเรือนจำในส่วนภูมิภาคเข้าฝึกวิชาชีพเฉพาะด้าน และ 2.3) การฝึกอบรมตามงบประมาณของรัฐ เป็นการคัดเลือกผู้ต้องขังเข้าอบรมเป็นครั้งคราวตามนโยบายและงบประมาณ¹⁵¹ และ 3) งานบำรุงรักษา (Maintenance work) เป็นงานทำอาหาร ล้างจาน ทำความสะอาด และมีงานประเภทอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับเรือนจำประเภทงานก่อสร้าง ซ่อมแซมสถาบันต่างๆ จะเกี่ยวข้องกับผู้ต้องขังบางคนเท่านั้น ซึ่งงานประเภทนี้เป็นการลดค่าใช้จ่ายของรัฐ ส่วนการทำงานภายนอกเรือนจำนั้น ส่วนมากโรงงานจะเปิดภายนอกเรือนจำทั้งที่รัฐเป็นเจ้าของและดำเนินการ ผู้ต้องขังจะทำงานและพักในโรงงาน แต่มีกรณีที่เอกชนเป็นผู้ดำเนินการ ผู้ต้องขังจะต้องเดินทางจากเรือนจำไปโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งอยู่ภายนอกเรือนจำแบบเข้าไปกลับเย็น

ดังนั้น ภารกิจและการดำเนินของ CAPIC มีภารกิจต้องดำเนินการ 2 กรณี¹⁵² คือ ภารกิจด้านการหาแหล่งเงินทุนนอกงบประมาณสำหรับการจัดหาวัตถุดิบในการฝึกอาชีพผู้ต้องขังผ่านการรับจ้างผลิตสินค้าจากภาคเอกชน โดยการจ้างงานและฝึกอาชีพผู้ต้องขัง และพัฒนาระบบการบริหารจัดการธุรกิจ (Corporate Management System) ให้สามารถผลิตสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์แบบใหม่ให้มีมูลค่าสูง ฉะนั้น CAPIC จึงเป็นการเพิ่มยอดขายผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์เข้าสู่ตลาดเสรี และยังมีช่องทางการขายของงานแสดงสินค้าราชทัณฑ์ ทั้งงานแสดงระดับประเทศที่โตเกียว งานแสดงระดับกลางจัดในเรือนจำทั่วประเทศ และการจัดจำหน่ายสินค้าผ่านร้านค้าปลีกในโตเกียว นาโกย่า ทั้งนี้ ผลกำไรจะเน้นในการนำไปลงทุนในเทคโนโลยีการผลิต นำไปพัฒนาสินค้าราชทัณฑ์ที่มีมูลค่าเพิ่มสูง อีกส่วนหนึ่งใช้เป็นค่าตอบแทนการจ้างงานผู้ต้องขัง และ CAPIC มีความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐหรือกรมราชทัณฑ์ การสนับสนุนปรับปรุงการฝึกอบรมและฝึกวิชาชีพ สนับสนุนอุปกรณ์การฝึกผู้ต้องขัง ทั้งนี้ แนวทางการผลิตอาจจะแบ่งได้เป็น 3 ประเภท ดังต่อไปนี้¹⁵³

- 1) การผลิต ซึ่งในการผลิตนี้จะทำใน 3 รูปแบบที่แตกต่างกัน ได้แก่
 - (1) การผลิตที่รัฐเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบทั้งหมดหรือบางส่วน
 - (2) การผลิตที่หน่วยงานความร่วมมือของเรือนจำอุตสาหกรรมแห่งองค์การราชทัณฑ์ (Correctional Association Prison Industry Cooperation หรือที่เรียกโดยย่อว่า CAPIC) เป็นผู้จัดหาวัตถุดิบทั้งหมดหรือบางส่วน
 - (3) การผลิตที่ผู้ทำสัญญากับรัฐเพื่อใช้แรงงานนักโทษ ผู้ทำสัญญาจะเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบและสิ่งจำเป็นอื่นๆ และจ่ายค่าแรงงานของนักโทษให้แก่รัฐ
- 2) การฝึกอาชีพเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งของเรือนจำเพื่อให้ นักโทษได้รับความรู้และทักษะในอาชีพ และเมื่อสำเร็จตามหลักสูตรจะมีการมอบใบประกาศนียบัตรหรือใบประกอบวิชาชีพ

¹⁵¹ ธาณี วรภัทร์ (เชิงอรรถ 17) 170.

¹⁵² กรมราชทัณฑ์, รายงานวิจัยเรื่องโครงการศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบ สถาบันส่งเสริมการฝึกวิชาชีพและทักษะการทำงาน สำหรับการจัดตั้งเป็นหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (SDU) (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2563) 39-40.

¹⁵³ เพ็งอ้าง, 40.

3) การทำงานบำรุงรักษา ได้แก่ งานปรุงอาหาร ซักล้าง ทำความสะอาด และ งานอื่นๆ เช่น งานก่อสร้างและซ่อมแซมเรือนจำ เป็นการส่งเสริมการบริหารงานในเรือนจำในแต่ละวัน

จะเห็นได้ว่าการดำเนินงานของ CAPIC ของญี่ปุ่นจะมีความร่วมมือของหน่วยงานรัฐหรือกรมราชทัณฑ์ในการสนับสนุนการปรับปรุงการฝึกอบรม ฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขัง อีกทั้งจะเน้นการนำเทคโนโลยีการผลิตที่ซับซ้อน เพื่อนำไปพัฒนาสินค้าของราชทัณฑ์ให้มีมูลค่าเพิ่มสูง และผลกำไรยังใช้เป็นค่าตอบแทนการจ้างงานผู้ต้องขัง¹⁵⁴ สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้แก่ผู้ต้องขังนั้น ผู้ต้องขังที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมจะได้รับค่าตอบแทนการทำงาน โดยรัฐจะพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้ตามประเภทของงาน ชั่วโมงการทำงาน ระดับความสามารถในการทำงานและอื่นๆ ในชุมชนท้องถิ่นนั้น ซึ่งค่าตอบแทนการทำงานที่ได้นั้นจะคำนวณเป็นรายเดือนตามความสำเร็จของงานในเดือนนั้นๆ และปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามมาตรา 98 แห่งกฎหมายว่าด้วยสถานกักขังและบำบัดผู้ต้องขังและผู้ถูกคุมขัง ค.ศ. 2005 กำหนดไว้¹⁵⁵

3.2.2 สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี

เรือนจำของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนีหรือเยอรมนีอยู่ภายใต้การดำเนินงานโดยรัฐบาลกลางแต่เพียงผู้เดียวภายใต้กฎหมายของรัฐบาลกลาง โดยเป้าหมายของการจำคุกนักโทษมีด้วยกัน 2 ส่วน คือ นักโทษต้องใช้ชีวิตในความรับผิดชอบต่อสังคมให้ปราศจากการก่ออาชญากรรมภายหลังการปล่อยตัว โดยในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี กฎหมายที่ให้อำนาจลงโทษจำคุกผู้กระทำความผิดได้ มาจากประมวลกฎหมายอาญา¹⁵⁶ มาตรา 1¹⁵⁷ กำหนดไว้ว่า “ไม่มีความผิด ไม่มีโทษ โดยไม่มีกฎหมาย” (Nullumcrimen,Nullapoenasine lege) หรือเรียกว่า “หลักไม่มีโทษ โดยไม่มีกฎหมาย” อันเป็นหลักในกฎหมายอาญาและหลักรัฐธรรมนูญ ทำให้ศาลมีอำนาจพิพากษาลงโทษจำคุกผู้กระทำความผิดและบังคับโทษจำคุกในเรือนจำได้ และสังคมจะได้รับการป้องกันจากอาชญากรรมต่อไปด้วยโดยเป้าหมายดังกล่าวมาจากคำตัดสินของศาลรัฐธรรมนูญของต่อเนื่องกันในปี ค.ศ. 1970 ซึ่งได้อธิบายสถานะของนักโทษตามรัฐธรรมนูญว่า สิทธิตามรัฐธรรมนูญของนักโทษสามารถที่จะถูกจำกัดโดยกฎหมายที่ตราขึ้นโดยรัฐสภาเท่านั้น และกฎหมายว่าด้วยการบังคับโทษทางอาญาหรือกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ (Strafvollzugsgesetz-StVllzG) ควรจะต้องระบุวัตถุประสงค์ของการจำคุกและวางกฎเกณฑ์ทางกฎหมายที่จะให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ในการโต้เถียงที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ของเยอรมนีฉบับใหม่มีประเด็นสำคัญอยู่ที่การนำแนวความคิดเรื่องนิติรัฐ (Rechtsstaat) และรัฐสังคม (Sozialstaat) มาใช้ แนวความคิดเรื่องนิติรัฐถูกตีความในวิถีทางที่ค่อนข้างตรงไปตรงมาที่เป็นการกำหนดว่านักโทษควรจะมีคะแนนเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของเขาทั้งหลาย และหนทางที่จะเข้าถึงศาลเพื่อใช้บังคับตามสิทธิของเขา ส่วนแนวความคิดเรื่องรัฐสังคมจะนำมาใช้ได้อย่างกว้างขวางว่าหลักการของรัฐสังคมมีความหมายว่า รัฐมีพันธะที่จะผูกพันตนเองต่อความผาสุกของประชาชนแต่ความหมาย

¹⁵⁴ เฟิงอ่าง, 39-40.

¹⁵⁵ นุชนารถ วิเศษ (เชิงอรธ 26) 43-46.

¹⁵⁶ Criminal Code (Strafgesetzbuch,StGB).

¹⁵⁷ Criminal Code (Strafgesetzbuch,StGB) section 1 No punishment without a law.

นี้จะขยายไปถึงหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญของรัฐในการอบรมแก้ไขนักโทษให้อยู่ร่วมในสังคมได้ด้วยหรือไม่ ศาลรัฐธรรมนูญของเยอรมนี อธิบายว่า สิทธิและหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญสำหรับทั้งนักโทษและผู้ มีอำนาจในเรือนจำ ควรได้มาจากแนวความคิดเกี่ยวกับการทำให้เหมาะสมสำหรับการอยู่ร่วมกันในสังคมเนื่องจากแนวความคิดนี้ จะต้องถูกทำให้บรรลุผลโดยหลักรัฐสังคม ศาลอธิบายว่าจากแง่มุมของผู้กระทำผิด สิทธิตามกฎหมายในการอบรมให้สมบูรณ์สำหรับการอยู่ ร่วมกันในสังคมพัฒนามาจากสิทธิตามรัฐธรรมนูญในเงื่อนไขของสิทธิในการพัฒนาบุคคลภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของกฎหมายพื้นฐาน(Grundgesetz)¹⁵⁸ ในส่วนของกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ได้มอบหมายให้แต่ละมลรัฐนำไปออกเป็นกฎหมายของแต่ละมลรัฐเอง โดยในวันที่ 1 มกราคม ค.ศ. 2008 กฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์สำหรับผู้ใหญ่มีผลบังคับใช้ในสามมลรัฐ ได้แก่ บาวาเรีย ฮัมบูร์กและโลเวอร์แซกซอนนี้ ส่วนในมลรัฐอื่นๆ ยังคงให้กฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟู และการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976¹⁵⁹ ดังนั้น กฎหมายว่าด้วยการบังคับโทษของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี จะบัญญัติไว้กฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976 (das Strafvollzugsrecht) อันมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบังคับโทษจำคุก สามารถให้ผู้ต้องขังดำเนินชีวิตต่อไปได้ โดยปราศจากความผิดอาญา มีความรับผิดชอบต่อสังคม ฉะนั้นการบังคับโทษจึงเป็นการคุ้มครองสาธารณะจากการกระทำผิดที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต¹⁶⁰ซึ่งการบังคับโทษต้องกระทำเพื่อช่วยเหลือให้ผู้ต้องขังกลับมาใช้ชีวิตที่มีเสรีภาพต่อไปได้¹⁶¹

หลักการในการใช้แรงงานนักโทษตามกฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ของเยอรมนีที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันปรากฏอยู่ในกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976 (Gesetz über den Vollzug der Freiheitsstrafe und der Freiheitsentziehen Mamregeln der Besserung und Sicherung- Act Concerning the Execution of Prison Sentences and easures of Rehabilitation and Prevention Involving Deprivation of Liberty 1976 : Prison Act 1976) โดยกำหนดหลักการการใช้แรงงานนักโทษไว้ว่า วัตถุประสงค์ของการทำงานและกิจกรรมที่ใช้การทำงานเพื่อบำบัดนั้นก็เพื่อให้ นักโทษสามารถจะทำงานและที่จะถือเป็นอาชีพหรือสามารถยึดเป็นอาชีพหลังการปล่อยตัวได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของเรือนจำอาจจะกำหนดให้นักโทษทำงานที่มีรายได้ให้แก่ นักโทษเป็นรายๆ ไป โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสำเร็จและความชอบของนักโทษด้วย โดยนักโทษที่มีความสามารถจะต้องได้รับโอกาสในการฝึกวิชาชีพ ฝึกวิชาชีพเพิ่มเติมหรือมีส่วนร่วมในมาตรการฝึกวิชาชีพหรือฝึกวิชาชีพเพิ่มเติมอื่นๆ แต่ในกรณีที่ไม่สามารถกำหนดให้นักโทษที่ทำงานที่มีรายได้ หรือฝึกวิชาชีพหรือฝึกวิชาชีพเพิ่มเติมหรือมี

¹⁵⁸ พ็ชราภรณ์ กองอุบล, ‘สิทธิและเสรีภาพของผู้ต้องขังตามรัฐธรรมนูญ’ (วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2546) 100 - 101.

¹⁵⁹ German Prisons Regulation, ‘German Prisons Regulations’ <<http://www.prawa.org/german-prisons-regulations>> สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2566.

¹⁶⁰ StVollzG S 2.

¹⁶¹ StVollzG S 3.

ส่วนร่วมในกิจกรรมอื่นๆ ได้ ก็จะต้องมอบหมายงานอื่นให้ที่เป็นการบำบัดแทนตามกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976 มาตรา 37 นอกจากนี้ผู้ต้องขังจะต้องได้รับอนุญาตให้มีสิทธิเลือกทำงาน เลือกฝึกอาชีพ หรือการอบรมอาชีพเพิ่มเติมนอกเรือนจำได้อย่างอิสระ หากเป็นงานที่อยู่ภายในกรอบของแผนการบังคับโทษที่ตอบสนองจุดมุ่งหมายให้นักโทษสามารถทำหรือยึดเป็นอาชีพภายหลังการปล่อยตัวและไม่ขัดต่อเหตุผลพิเศษของการบังคับโทษ และนักโทษอาจจะได้รับอนุญาตให้ทำงานด้วยตนเองได้ตามกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976 มาตรา 39¹⁶²

กฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976 มาตรา 41 กำหนดหลักเกณฑ์การทำงานของผู้ต้องขังไว้ ดังต่อไปนี้¹⁶³

1) ผู้ต้องขังจะได้รับหน้าที่ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานที่จัดสรรให้กับแก่นักโทษตามความสามารถทางกายภาพของเขาหรือการทำงานเขาสามารถที่จะทำได้สำหรับสามเดือนต่อปี เพื่อดำเนินการที่เป็นการช่วยงานของสถาบันและถ้านักโทษยินยอมทำงานนานกว่านั้น แต่จะต้องไม่นำไปใช้กับนักโทษที่มีอายุมากกว่า 65 ปีหรือนักโทษหญิงมีครรภ์เท่าที่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายกำหนดห้ามใช้งานไว้ตามมาตรา 41(1) แห่งกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976

2) การมีส่วนร่วมใดๆ ในวิธีการที่อ้างถึงในมาตรา 37(3) เกี่ยวการฝึกอาชีพจะต้องได้รับความยินยอมจากนักโทษ โดยความยินยอมดังกล่าวจะไม่ถูกเพิกถอนในช่วงเวลาที่ไม่เหมาะสมตามมาตรา 41(2) แห่งกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976

3) การให้ความยินยอมในการทำงานให้แก่ภาคเอกชน ตามมาตรา 41(3) ตามข้อกำหนดจำกัดสิทธิขั้นพื้นฐานและการมีผลบังคับใช้ตามมาตรา 198(3) และมาตรา 198(4) 87 แห่งกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976 ในกรณีที่นักโทษทำงาน

¹⁶² ภัสวัลย์ เดชไชยวงศ์, 'ค่าตอบแทนการใช้แรงงานของนักโทษ' (วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2557) 119.

¹⁶³ Section 41 Duty to Work

(1) The prisoner shall be obliged to perform the work allocated to him and in keeping with his physical abilities, or work-therapeutic or other occupation which he is able to perform owing to his physical state. For up to three months a year he may be obliged to perform some auxiliary work in the institution, and if he consents also for a longer period. The first and second sentences shall not apply to prisoners who are older than 65 years, nor to expectant mothers or mothers nursing a baby, as far as there are statutory provisions prohibiting employment in order to protect mothers who are gainfully employed.

(2) Participation in any of the measures referred to in Section 37 (3) shall require the prisoner's consent. Such consent shall not be withdrawn at an inopportune time.

ตามปกติครบ 1 ปี นักโทษสามารถจะอ้างสิทธิในการยกเว้นการทำงานได้ ได้แก่ การลาหยุดเป็นเวลา 18 วันทำงาน และลาป่วยไม่เกินปีละ 6 สัปดาห์สำหรับการอนุญาตให้นักโทษลาหยุดและออกจากเรือนจำได้นั้น จะพิจารณาตามชั่วโมงการทำงานซึ่งจะถูกพิจารณาเป็นช่วงเวลาของการยกเว้นการทำงาน เว้นแต่ในกรณีของการอนุญาตเนื่องจากความเจ็บป่วยที่อันตรายหรือความตายของญาติตามกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976 มาตรา 42¹⁶⁴

การจ่ายค่าจ้างให้กับผู้ต้องขัง

ค่าจ้างการทำงานของการใช้แรงงานผู้ต้องขังของประเทศเยอรมนีกำหนดว่าผู้ต้องขังที่ทำงานพึงมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานซึ่งค่าตอบแทนการทำงานนี้อาจคิดตามผลงานของนักโทษและตามลักษณะของงานก็ได้ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976 มาตรา 43 โดยแบ่งการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานเป็น 3 กรณี ดังต่อไปนี้

(1) กรณีการทำงานของผู้ต้องขังตามที่ระบุไว้ในมาตรา 41(1) แห่งกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976 คือ งานที่ผู้ต้องขังได้รับการจัดสรรจากเรือนจำตามความสามารถเพื่อช่วยงานเรือนจำ ผู้ต้องขังจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานในอัตราพื้นฐานที่ผูกจำกัดความไว้ในตามมาตรา 200 คือ อัตราค่าตอบแทนการทำงานในอัตราร้อยละ 9 ของจำนวนที่อ้างถึงในมาตรา 18 แห่งประมวลว่าด้วยสังคมฉบับที่ 4 (Sozialgesetzbuch (SGB) Viertes Buch (IV) Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung : The Fourth Book of the Social Code) ซึ่งเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานของคณงานทั่วไป ส่วนของค่าตอบแทนพื้นฐาน ค่าตอบแทนการทำงานนี้อาจจะพิจารณาอัตราจ่ายเป็นรายชั่วโมงตามมาตรา 43(2) แห่งกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976¹⁶⁵

(2) ค่าจ้างสำหรับการทำงานของผู้ต้องขังเป็นไปตามระดับขั้นตามประสิทธิภาพของนักโทษและประเภทงาน ซึ่งต้องจ่ายไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าตอบแทนพื้นฐาน อันเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานของ

¹⁶⁴ ภัสวัลย์ เดชไชยวงษ์ (เชิงอรธ 162) 120-121.

¹⁶⁵ Section 43 (2) A prisoner performing some work allocated to him, engaging himself in some other occupation or performing some auxiliary work in accordance with the second sentence of Section 41(1) shall be paid remuneration for work. The assessment of remuneration for work shall be based on the rate - as defined in Section 200 - of the reference figure in accordance with Section 18 of the Fourth Book of the Social Code (basic remuneration). A daily rate shall be the two-hundredand-fiftieth part of the basic remuneration; remuneration for work may be assessed on the basis of a rate per hour.

คนงานทั่วไป เว้นแต่ปริมาณการผลิตของผู้ต้องขังนั้นล้มเหลวตามมาตรา 43 (3) แห่งกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ศ.ศ. 1976¹⁶⁶

(3) สำหรับผู้ต้องขังรับจ้างด้วยตนเองในการทำงานที่เกี่ยวกับการบำบัดอาชีพที่ได้รับการจัดสรรให้กับนักโทษจะได้รับการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานอย่างเหมาะสมกับอย่างทั่วไปตามอาชีพที่รับจ้างตามมาตรา 43(4) แห่งกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ศ.ศ. 1976¹⁶⁷

ทั้งนี้ในการจ่ายค่าจ้างให้ผู้ต้องขังนั้นกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ศ.ศ. 1976 มาตรา 43(5) กำหนดว่า เรือนจำจะแจ้งจำนวนค่าตอบแทนการทำงานเป็นหนังสือให้ผู้ต้องขังได้ทราบ และเงินที่ได้รับจะถูกเก็บเข้าบัญชีรายรับของผู้ต้องขังแต่ละคนเพราะผู้ต้องขังไม่ได้รับอนุญาตให้เก็บเงินสด¹⁶⁸

3.2.3 สหรัฐอเมริกา

การบังคับใช้แรงงานนักโทษ รัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกา ได้บัญญัติว่า "จักไม่มีการกระทำเยี่ยงทาสหรือภาวะจำยอมโดยไม่สมัครใจ เว้นแต่จะเป็นการลงโทษสำหรับการกระทำ ความผิดทางอาญา เมื่อบุคคลได้ถูกฟ้องคดี โดยชอบด้วยกฎหมายในสหรัฐอเมริกา หรือที่อื่นใด ภายใต้ขอบอำนาจของกฎหมายสหรัฐอเมริกา" (US Constitution Amendment XII Section 1, neither slavery nor involuntary servitude, except as a punishment for crime where of the party shall have been duly convicted, shall exist within the United States, or any place subject to their jurisdiction") จากรัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกาดังกล่าวทำให้รัฐและรัฐสภาของมลรัฐมีอำนาจในการควบคุมแรงงานนักโทษได้¹⁶⁹ และเงื่อนไขการกำหนดโทษในประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นรูปแบบของทฤษฎีกฎหมายอาญาปัจจุบัน กล่าวคือ โทษทัณฑ์ที่จะลงแก่ผู้กระทำผิดจะต้องเหมาะสมแก่ตัว ผู้กระทำผิดที่ได้กระทำ เป็นหลักที่ได้กำหนดเอาไว้ในเรื่องของการลงโทษด้วยระยะเวลาต้องโทษขั้นต่ำ อัตราต้องโทษขั้นต่ำ หมายความว่า การที่ผู้ต้องโทษจะต้องถูกลงโทษขั้นต่ำสุดตามที่ศาลกำหนดไว้ เพื่อมิให้มีการภาคทัณฑ์หรือปล่อยชั่วคราวหรืออื่นๆ ในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ เพื่อป้องกันมิให้

¹⁶⁶ Section 43 (3) Remuneration for work may be in accordance with a graduated scale according to the prisoner's efficiency and the type of work. It shall not be lower than 75 percent of the basic remuneration, unless the prisoner's output fails to come up to the minimum required.

¹⁶⁷ Section 43 Remuneration for Work, Leave and Taking into Account of the Exemption for the Time of Release

(4) Where a prisoner engages himself in some work-therapeutic occupation allocated to him, he shall be paid remuneration for work where this is appropriate to the nature of his occupation and to his output.

¹⁶⁸ Section 43 (5) The prisoner shall be informed of remuneration for work in writing.

¹⁶⁹ เท็ดคักดี บุนยไวโรจน์, การแก้ไขฟื้นฟูนักโทษ : ศึกษากรณีการประกอบอาชีพและการบังคับใช้แรงงาน (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2540) 96.

ผู้กระทำนั้นกลับออกมากระทำความผิดอีก และในขณะเดียวกัน ก็ทำให้มีระยะเวลา ดัดแปลงแก้ไขจิตใจของ ผู้กระทำความผิดมากขึ้นอีกด้วย ใช้ระบบการลงโทษที่เรียกกันว่า “ระบบผสม”ซึ่งพอที่จะให้คำจำกัดความได้ ว่าเป็นระบบที่พยายามนำเอาการลงโทษอาญา การแก้ไข ผู้กระทำความผิด และนโยบายทางวิชาอาชญาวิทยา และทัณฑวิทยามาผสมผสานกันเพื่อใช้ต่อสู้ กระทำผิดโดยมิได้มีการแบ่งแยกออกจากกัน¹⁷⁰

สำหรับการใช้แรงงานผู้ต้องขังมีมาตั้งแต่สมัยสงครามโลกครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 การใช้แรงงาน นักโทษเกิดมีปัญหาเนื่องจากขาดผู้มีความรู้เชี่ยวชาญในการฝึกอบรมและขาดแคลนบุคลากรในการควบคุม อีกทั้งแรงงานภายนอกคือ ประชาชนจำนวนมากถูกเกณฑ์ไปเป็นทหารออกรบในสงคราม จึงหันมาใช้นักโทษ ทำงานแทนในส่วนองงานสาธารณะที่เป็นงานหนัก งานเสี่ยงภัย หรืองานต่างๆ ที่คนทั่วไปไม่ยอมทำนักโทษ ต้องถูกใช้งานภายนอกเรือนจำอย่างหนัก นอกจากนี้ ยังมีการใช้นักโทษมาทดลองยาที่มีความเสี่ยงสูงต่างๆ จากเหตุการณ์เหล่านี้ทำให้นักโทษส่วนใหญ่ไม่พอใจหมดความอดทน และร่วมมือกันประท้วงต่อต้านและก่อ เหตุร้ายต่างๆ และพยายามแหกคุกอยู่เสมอ เรือนจำและทัณฑสถานในสมัยสงครามโลกครั้งที่ 1 และก่อน สงครามโลกครั้งที่ 2 มีสภาพเข้าสู่จุดเสื่อม โดยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังส่วนใหญ่ ใช้วิธีทารุณเข้มงวดมาก และ ขาดมนุษยธรรม เป็นการย้อนถอยหลังไปสู่การลงโทษแบบแก้แค้น แบบสมัยโบราณ อีกมากขึ้นทุกที แนวความคิดใหม่ที่ตี ระบบและหลักการปฏิบัติต่อนักโทษที่ดีได้ถูกละเลย นอกจากนี้ยังมีปัญหาการใช้แรงงาน ผู้ต้องขังผลิตสินค้าเป็นโครงการเพื่อมุ่งหวังผลกำไรเชิงการค้าเป็นสิ่งสำคัญ มีการผลิตสินค้าทั้งกลางวันกลางคืน (มีการทำงานล่วงเวลา) เพื่อผลิตภัณฑ้ออกจำหน่ายในตลาดภายนอกในราคาต่ำกว่าท้องตลาด จนรัฐต้องออก กฎหมายควบคุมเรียกว่า Hawes-Cooper Act

Hawes-Cooper Act คือ กฎหมายควบคุมเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขัง ผลิตสินค้าออก แข่งกับ การผลิตสินค้าของเอกชนในราคาต่ำอันเป็นการค้า กล่าวคือ เรือนจำและทัณฑสถานต่างๆ มีแรงงานนักโทษ มากมายและมีค่าใช้จ่ายต้นทุนในการผลิตต่ำ ดังนั้น จึงสามารถจำหน่ายสินค้าในราคาต่ำทำให้ผู้ผลิตฝ่าย เอกชนมีความเดือดร้อนเพราะต้นทุนในการผลิตสูงเนื่องจากค่าแรงสูงทำให้สินค้ามีราคาสูงกว่าของเรือนจำ และทัณฑสถานต่างๆ จึงร่วมมือกันประท้วงเรียกร้องให้ทาง ราชการออกกฎหมายควบคุมการผลิตสินค้าของ เรือนจำและทัณฑสถานต่างๆ ออกจำหน่ายแข่งขันบนท้องตลาด ทางราชการอเมริกาได้ออกกฎหมายควบคุม เรื่องนี้ในปี ค.ศ. 1929¹⁷¹

จะเห็นได้ว่า สหรัฐอเมริกาจะมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่บังคับโทษ คือ กรมราชทัณฑ์ ซึ่งอยู่ใน กระทรวงยุติธรรม และมีการจัดตั้งสำนักงานแห่งรัฐบาลกลาง (The Federal Bureau of Prison) โดยมีการ ออกกฎหมายแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิด (The Federal Prison Rehabilitation Act 1965) ทำให้การบังคับโทษ จำคุกในสหรัฐอเมริกาถูกควบคุมโดยกฎหมายของแต่ละรัฐ มีอำนาจบัญญัติกฎหมายในเรื่องนี้อันเป็นรูปแบบที่

¹⁷⁰ อภิรัตน์ เพ็ชรศิริ, ทัณฑวิทยา ทัณฑวิธีโทษ และกระบวนการขึ้นพื้นฐาน (พิมพ์ครั้งที่ 4 สำนักพิมพ์วิญญูชน 2562) 97-102.

¹⁷¹ ประเทือง ธนิยผล และสุวิทย์ นิมน้อย, อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา (มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2533) 273-275.

แตกต่างกันใน 52 ระบบ¹⁷² และการดำเนินการบังคับโทษยังให้เอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารเรือนจำ ฉะนั้น ประเทศสหรัฐอเมริกา มีการจ้างในเรือนจำหรือที่เรียกว่า "เรือนจำอุตสาหกรรม" คุมขังนักโทษมีการวางแผนงานเปรียบเสมือนรากเมล็ดพันธุ์ที่ด้านทานการคัดค้านต่างๆ ในระยะเวลาตั้งแต่ปี ค.ศ. 1700 ในช่วงของสงครามกลางเมือง พายุดีเปรสชันเกรส และสงครามโลกครั้งที่ 2 ตลอดจนการปะทะของหมู่ชนในหลายๆ ครั้ง และทั้งที่คำวิจารณ์หลายยุคหลายสมัยของผู้กล่าววิจารณ์ยังคงเพิ่มขึ้นและส่งผลกระทบต่อกฎหมายและการประณามของสมาคมเกี่ยวกับการประเมินค่าของผู้ต้องขัง กระนั้นก็ตามอุตสาหกรรมการสร้างงานในเรือนจำก็ยังคงเดินหน้าต่อมา¹⁷³

Warren E. Burger หัวหน้าผู้พิพากษาแห่งศาลลำดับที่ 15 เป็นผู้ให้การสนับสนุนในการ ปฏิรูประบบอุตสาหกรรม เขาเชื่อว่าการสร้างทิศทางที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสร้างงานและการวางผังอุตสาหกรรม เพื่อจัดการฝึกอาชีพของผู้ต้องขังในขณะถูกคุมขังเป็นสิ่งที่ควรทำและในอนาคตน่าจะมีการบรรจุเป็นหลักสูตรขึ้น เป็นเชื่อมั่นว่าเป็นกุญแจสำคัญที่จะพัฒนาไปสู่ทิศทางซึ่ง นำไปสู่ความสำเร็จรวมทั้งด้านการศึกษา การฝึกอาชีพ การจ้างงาน และในท้ายที่สุด เขาเป็นผู้นำในการสนับสนุน การสัมมนา และการศึกษาค้นคว้าวิจัยต่างๆ รวมทั้งการรณรงค์เพื่อศึกษา การสนับสนุนของมวลชน ด้วยวิสัยทัศน์การดูแลผู้ต้องขังอย่างมีมนุษยธรรมในการรับรู้ถึงโปรแกรม การมอบหมายงานในเรือนจำอุตสาหกรรมให้ผู้ต้องขัง สามารถทำให้ผู้ต้องขังกลับตัวเป็นคนดีได้ จนในที่สุดได้รวมบริษัท และจัดตั้งบริษัทอุตสาหกรรมการสร้างงานในเรือนจำ (FPI) อย่างเป็นทางการมีการให้เงินสมทบช่วยเหลือ รวมทั้งปฏิรูปการสร้างในเรือนจำและการทำงานในภาคอุตสาหกรรม โดยประธานาธิบดี Frankin D. Roosevelt ร่างกฎหมายเพื่อก่อตั้งบริษัทอุตสาหกรรมการสร้างงานในเรือนจำ (Federal Prison Industries, Incorporated-FPI) เข้าด้วยกัน เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 1934 และต่อมา เมื่อวันที่ 11 ธันวาคม 1934 ได้ตั้งบริษัทอุตสาหกรรมการสร้างงานในเรือนจำ (FPI) เป็นของรัฐบาลสหรัฐ เพื่อจัดการโรงงาน และจ้างงานของผู้ต้องขังในเรือนจำกลางอเมริกา¹⁷⁴ เริ่มดำเนินกิจการอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 1 มกราคม 1935 เป็นบริษัทที่รัฐบาลถือหุ้นทั้งหมดได้รับการออกแบบที่ไม่กระทบต่ออุตสาหกรรมภาคเอกชน และต้องเสียภาษีเพื่อที่จะสร้างโปรแกรมการทำงานที่จำเป็นเพื่อความปลอดภัยของเรือนจำและการฟื้นฟูแก้ไขนักโทษ

การปฏิรูปการสร้างงานในเรือนจำและการทำงานในภาคอุตสาหกรรม Warren E. Burger กล่าว ว่า “ไม่มีเหตุผลใดเลยในการส่งผู้กระทำผิดเข้าเรือนจำ แต่ไม่เคยฝึกพวกเขาทำงานในที่อยู่ อาศัยของพวกเขาเลยนั่นก็คือเรือนจำนั่นเอง (It makes no sense to put people in prison and not train them to do something constructive.)” เราต้องยอมรับความเป็นจริงนั้นก็เพื่อจำกัดขอบเขตของ การกระทำผิดของ

¹⁷² Gunther Kasiser, ibid. (อ้างถึงใน ธาณี วรภัทร์, *การลดปริมาณผู้ต้องขังในเรือนจำศึกษามาตรการทางกฎหมาย ในชั้นบังคับโทษจำคุก* (2555).

¹⁷³ ‘Unicor we are Life Changing Factories with Fences 75 YEARS OF CHANGING LIVES’ <https://www.unicor.gov/publications/corporate/CATMC1101_C.pdf> สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2563.

¹⁷⁴ เพิ่งอ้าง, 16.

ผู้ต้องขัง โดยที่ไม่พยายามเปลี่ยนพวกเขาให้เป็นคนโง่เขลาเพื่อผลประโยชน์และ ชัยชนะเพียงช่วงเวลาสั้น เหมือนกับการพ่ายแพ้สงคราม นั่นคือสิ่งที่ผิด และเป็นการกระทำที่โง่เขลา (We must accept the reality that to confine offenders behind walls without trying to change them is an expensive folly with short term benefits-winning the battles while losing the war. It is wrong, It is expensive. It is. *Chief Justice Warren E. Burger 1907 -1995) “ความหมายคือ การสร้างงานให้ผู้ต้องขังมีประโยชน์ และสามารถจำกัดการกระทำผิดในเรือนจำนั้น ก็หมายความว่าถ้าเขามีความรู้แบบสุจริตเขาก็จะกระทำผิดน้อยลง มีคุณธรรมมากขึ้นดีกว่าการคุมขังโดยที่ไม่ให้เขาทำอะไรเลย เหมือนอย่างกับคนโง่ ไม่มีความรู้ การคุมขังก็เหมือนได้ประโยชน์แค่ระยะสั้นแค่ได้ลงโทษอย่างเดียว และสิ้นเปลืองงบประมาณแผ่นดินโดยไร้ประโยชน์”

ลักษณะและประเภทของการใช้แรงงาน มีดังต่อไปนี้

1) ลักษณะของการใช้แรงงาน

เป็นการวางรากฐานงานไม่ใช่ธุรกิจแม้ว่าจะผลิตสินค้าและจัดการบริการซึ่งได้ผลมาจากผู้ต้องขังที่มีแนวโน้มกลับคืนสู่สังคมในฐานะประชาชนที่ต้องเสียภาษีนั่นก็เป็นเพราะการฝึกทักษะอาชีพ และประสบการณ์การทำงานที่พวกเขาได้รับ

การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจะเป็นกิจกรรมพื้นฐานที่สำคัญโดยให้ผู้ต้องขังมีประสบการณ์ในธุรกิจการค้าที่มีทักษะต่างๆ และสอนพวกเขาให้มีนิสัยการทำงานที่ดี นอกจากนี้ยังสามารถชดเชยค่าใช้จ่ายของการจำคุกได้ทั้งหมดหรือบางส่วน

แนวทางการดำเนินการ เป็นการนำแนวทางสาธารณสุขเป็นรากฐานของทฤษฎีที่ผู้ต้องขังคดีอาชญากรรม มีการวินิจฉัยและบำบัดเช่นเดียวกับโรคทั่วไป ผลการรักษาได้รับทัศนวิสัยที่ดีและมีผลดีมาก (The Medical Model - based on the theory that inmates, criminal tendencies could be diagnosed and treated in a manner to physical disease)¹⁷⁵ อุตสาหกรรมสร้างงานมุ่งเป้าไปที่การพัฒนาอุตสาหกรรมที่น่าจะเป็นไปได้ ทางการได้นำแนวทางสาธารณสุขมาทำเป็นแนวทางที่สมดุลลงโทษการละเว้นการทำให้ทุพพลภาพ และสามารถฟื้นตัวไปสู่เป้าหมายที่ถูกต้อง และกลายเป็นวัตถุประสงค์เบื้องต้นที่ต้องทำงานและดำเนินงานเพื่อทำหน้าที่ท่ามกลางวิกฤตในแนวคิดใหม่

2) ประเภทของการใช้แรงงาน

ในระหว่างปี ค.ศ. 1930 งานที่มีอบหมายให้นักโทษทำแบ่งได้ 4 ประเภท คือ

(1) งานสนับสนุนการดำเนินงานเรือนจำ (Institutional: prison) เช่น การทำความสะอาดสถาน การเตรียมอาหาร การบำรุงรักษาและทำการซ่อมแซม

(2) ทำฟาร์ม (Farming)

(3) งานบริการสาธารณะ (Public Service) เช่น ก่อสร้างทางหลวงงานเกี่ยวกับป่าไม้ บนที่ดิน สาธารณะ บำรุงรักษาฐานทหาร และการช่วยเหลือหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐบาล

¹⁷⁵ เพ็งอ้าง, 23.

(4) เรือนจำอุตสาหกรรม (Prison Industries) เพื่อผลิตสินค้าสำหรับขายให้รัฐบาลกลาง และเพื่อรองรับนักโทษที่มีปริมาณเพิ่มมากขึ้น

จนกระทั่ง ในปี ค.ศ. 1974 องค์กรภาคส่วนอุตสาหกรรมการสร้างถนนในเรือนจำได้แบ่งการบริหารจัดการ การผลิต และการขาย เป็น 7 ภาคส่วน¹⁷⁶

- (1) การปฏิบัติงานด้านฐานข้อมูล
- (2) อุตสาหกรรมด้านอิเล็กทรอนิกส์
- (3) อุตสาหกรรมด้านกราฟิก
- (4) อุตสาหกรรมด้านโลหะ
- (5) อุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าและแปรง
- (6) อุตสาหกรรมสิ่งทอ
- (7) อุตสาหกรรมไม้และพลาสติก

ต่อมา สมาคมบริษัทอุตสาหกรรมนานาชาติ (UNICOR : United Nation Industrial Corporation) มีการกระตุ้นการขยายตัวในระหว่าง ปี พ.ศ. 1980 และ 1990 มีการบริหารจัดการที่ทันสมัยการผลิตสินค้าใหม่ๆ และการวางกลยุทธ์ใหม่ๆ ในการผลิต มุ่งเป้าไปที่อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนรถยนต์อุตสาหกรรมรีไซเคิล กลุ่มธุรกิจบริการด้วย โดยมีการวางแผนการตลาดและก่อตั้งตามภูมิภาคและปรับปรุงการผลิตให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น โดยใช้ชื่อ "UNICOR" เป็นชื่อทางการค้ารูปแบบการดำเนินการและหลักเกี่ยวกับการทำงาน มีดังต่อไปนี้

(1) รูปแบบการดำเนินการ

ประมาณปลายปี ค.ศ. 1930 หรือ พ.ศ. 2473 บริษัทได้มีก่อตั้งกองทุนเพื่อจัดสรรเงินในการจ้างงาน ผู้อำนวยการได้ร่วมกันกับบริษัทเพื่อหาโอกาสการจัดตั้งอุตสาหกรรมภายนอกบริษัท เดิมโตอย่างเข้มแข็ง มีการวางกฎระเบียบเป็นของตนเองมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อสนับสนุนโครงการ ฝึกอบรมวิชาชีพและการบริการ จัดหางาน ปี ค.ศ. 1934 จัดตั้งบริษัทอุตสาหกรรมสร้างงานในเรือนจำ (FPI) คณะกรรมการ ประกอบด้วยตัวแทนจากภาคธุรกิจ ภาคแรงงาน ภาคการเกษตรกรรม กลุ่มผู้บริโภค และรัฐบาล เป็นผู้สนับสนุนแผนงานต่างๆ โปรแกรมการทำงานของบริษัทอุตสาหกรรมอยู่ในหลักการรัฐ เกื้อหนุน (state-use) ระบบนี้จะไม่กระทบต่อภาคส่วนเอกชน ระบบนี้ห้ามการขายสินค้าต่อที่ สาธารณะและจำกัดการขายโดยตลาดของรัฐบาลกลาง¹⁷⁷ ผลิตสินค้าเพื่อจำหน่ายและผลิตให้แก่หน่วยงานราชการเพื่อลดค่าใช้จ่ายภาครัฐ ในขณะที่รัฐบาลกลางจะเป็นผู้ประสานงานเพื่อจัดสรรให้กับเรือนจำรวมทั้งรับงานมาจากภาคเอกชน

2) หลักเกี่ยวกับการทำงาน การมอบหมายงานที่เหมาะสมให้แก่ักโทษแต่ละคนพิจารณาถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้

(1) ความต้องการและความปรารถนาของโทษ

¹⁷⁶ กรมราชทัณฑ์ (เชิงอรรถ 152) 37-38.

¹⁷⁷ Unicor we are Life Changing (เชิงอรรถ 173) 16-17.

- (2) ความมีคุณสมบัติที่เหมาะสมของนักโทษในการทำงานหรือกิจกรรมที่ต้องการ
- (3) ความปลอดภัยและการปฏิบัติการของสถาบัน
- (4) การดูแลควบคุมนักโทษ
- (5) ความปลอดภัยของบุคคลและสาธารณชน

นักโทษที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงดี ต้องทำงานตามที่ตนได้รับมอบหมายจากเจ้าหน้าที่ของเรือนจำหรือเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจ ทั้งนี้ผู้ต้องขังต้องทำงานภายใต้วินัยที่เข้มงวดและห้ามพูดคุยกัน

3.2.3.1 เรือนจำอุตสาหกรรมในระดับมลรัฐ

เรือนจำอุตสาหกรรมของสหรัฐอเมริกามีลักษณะที่หลากหลายอันเป็นเรื่องปกติของ ประเทศที่มีการปกครองแบบสหพันธรัฐ ได้แก่ อุตสาหกรรมในเรือนจำของรัฐ อุตสาหกรรมใน เรือนจำของเอกชน เรือนจำกึ่งเอกชน เรือนจำอุตสาหกรรมของรัฐ และเรือนจำอุตสาหกรรมเอกชน (เรือนจำแปรรูปเต็มรูปแบบ) โดยมลรัฐส่วนใหญ่จะมี “สมาคมอุตสาหกรรมเรือนจำ” ซึ่งแต่งตั้ง โดยสภานิติบัญญัติของมลรัฐ ดำเนินงานโดยอิสระมีลักษณะกึ่งราชการและกึ่งเอกชน มีฐานะเป็น นิติบุคคล โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ คณะกรรมการอุตสาหกรรมเรือนจำซึ่งมีรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงยุติธรรมมลรัฐเป็นประธานทำหน้าที่ในการ แจกจ่ายงานอุตสาหกรรมให้แก่เรือนจำ ภายในมลรัฐ ทั้งนี้ในการดำเนินงานอุตสาหกรรมในเรือนจำของรัฐ ท้องถิ่นและรัฐบาลกลางรวมถึง สมาคมอุตสาหกรรมเรือนจำของมลรัฐต่างๆ จะต้องถือปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติเพิ่มประสิทธิภาพเรือนจำอุตสาหกรรม ค.ศ. 1979

เรือนจำอุตสาหกรรมในระดับมลรัฐ ผู้เขียนจะศึกษาถึงแรงงานนักโทษในเรือนจำ อุตสาหกรรมของมลรัฐแคลิฟอร์เนีย เพื่อให้เห็นถึงกฎหมายและรายละเอียดของการใช้แรงงาน นักโทษหรือการจ้าง แรงงานนักโทษ ดังนี้

การดำเนินงานเรือนจำอุตสาหกรรมของมลรัฐแคลิฟอร์เนียเป็นการดำเนินงานทั้งใน ลักษณะ เรือนจำอุตสาหกรรมของมลรัฐและเรือนจำอุตสาหกรรมของเอกชน พบว่า เรือนจำอุตสาหกรรมเอกชนของมลรัฐแคลิฟอร์เนียดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับเอกชน 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ เรือนจำอุตสาหกรรมของเรือนจำ อุตสาหกรรมกลุ่มที่ดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับบริษัท ราชทัณฑ์อเมริกา (Corrections Corporation of America) มี 4 เรือนจำ และเรือนจำที่ ดำเนินงานภายใต้ความร่วมมือกับกลุ่มจีอีโอ The GEO Group, Inc (GEO) คือเรือนจำอุตสาหกรรม เกินเวลาปกติและกรณีที่ทำงานในวันหยุด ตลอดจนค่าครองชีพด้วย นอกจากนี้ FPI ยังกระตุ้นให้นักโทษมีนวัตกรรมผลงานโดยการเสนอเงินพิเศษหรือรางวัลสำหรับการประดิษฐ์ และการให้คำแนะนำ เพื่อการสร้างเงินออมให้แก่ นักโทษในระดับมลรัฐ เช่น แคลิฟอร์เนีย ก็เช่นเดียวกัน นักโทษที่ทำงานในโครงการอุตสาหกรรมเรือนจำก็มีสิทธิได้รับค่าจ้าง (wage)

อย่างไรก็ตามแม้ว่านักโทษที่ทำงานจะมีสิทธิได้รับค่าจ้างดังกล่าว แต่ศาลสหพันธรัฐส่วนใหญ่ เห็นว่านักโทษไม่เป็น “ลูกจ้าง” ตามรัฐบัญญัติมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม (Fair Labor Standards Act) แต่ไม่มีข้อชี้แนะทั้งจากรัฐสภาและศาลสูงของสหพันธรัฐ ดังนั้น นักโทษจึงไม่มีสิทธิในการได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ

3.2.3.2 ค่าตอบแทนแรงงาน

เรือนจำประเทศสหรัฐอเมริกา นักโทษที่ทำงานตามโครงการทำงานของเรือนจำตาม กฎหมาย แล้วนักโทษมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็น “ค่าจ้าง” (Wage) และค่าทดแทนความเสียหายของนักโทษในกรณีที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน โดยกฎระเบียบของ อุตสาหกรรมการสร้างงานในเรือนจำ (FPI) มีฐานค่าจ้างตามระดับงานที่ทำสำเร็จ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยปกติค่าจ้างจะอยู่ในช่วง 0.23-1.15 เหรียญต่อชั่วโมง นอกจากนี้ FPI จะจ่ายให้นักโทษ 2 เท่าของค่าจ้าง กรณีที่นักโทษทำงานเกินเวลาปกติ¹⁷⁸ และในกรณีที่ทำงานในวันหยุด ตลอดจนค่าครองชีพ นอกจากนี้ FPI ยังกระตุ้นให้นักโทษมีนวัตกรรม ผลงาน โดยการเสนอเงินเพิ่มพิเศษหรือ รางวัล สำหรับการประดิษฐ์และการให้คำแนะนำ เพื่อสร้างเงินออมให้แก่ นักโทษ

3.2.3.3 ผลต่อการบังคับโทษจำคุก

ในปีพ.ศ. 2480 บริษัทอุตสาหกรรมการสร้างงานในเรือนจำ มีรายได้ ประมาณ 570,000 ดอลลาร์ และกำไรจากการขายเกิน 3.7 ล้านบาท การตลาดให้การยอมรับการผลิตสินค้าโดยเสรีสมบูรณ์ ใน ปี ค.ศ. 1991 UNICOR มีผลกระทบต่อภาคส่วนเอกชนเล็กน้อย การศึกษาวิจัยได้ข้อสรุป เป็นการปฏิบัติการที่ บรรลุผลและมีประโยชน์ในชื่อของ PREP (The Port- Release Employment Project) งานศึกษาวิจัยของ สำนักงานข้าราชการได้พัฒนาและเปรียบเทียบกิจกรรมของผู้ต้องขังที่มีส่วนร่วมกับ UNICOR กับผู้ต้องขังที่ไม่ได้เข้าร่วม มีผลดังนี้ ผู้ต้องขังที่เข้าร่วมทำงานในอุตสาหกรรมของ UNICOR ส่วนน้อยมีแนวโน้มที่จะก่อคดี หนีสิน ประพฤติผิด และคดีหมิ่นประมาท ในขณะที่ถูกคุมขัง ส่วนมากได้งานประจำทำและมีการจ้างงานมากขึ้น การขยายแรงงานผู้ต้องขังส่วนกลาง ในปี ค.ศ. 1996 IPP: Inmate Placement Program (สถานที่ กักกัน) ต่อมาคือ IPP: Inmate Transition Program (สถานที่ถ่ายโอน) ผู้ต้องขังเรือนจำกลางมีการเริ่ม พันธะสัญญา ที่จัดหาบริษัทที่เกี่ยวกับการสร้างพลังใจ และความสงบทางใจ ให้แก่ผู้ต้องขังคดีอาญาร้ายแรง ITP จัดหาการ เขียนประวัติส่วนตัวเพื่อหางาน และสัมภาษณ์งานแบบการจัดหางานจำลอง ประสบความสำเร็จสู่ชุมชน ภารกิจนี้ได้ส่งเสริมการว่าจ้างอย่างกว้างขวาง ในปี 2000 องค์การ ถูกปรับใหม่ ระบบเก่าถูกแทนที่ด้วยการ ผลิต Software ที่สนับสนุนผู้ใช้มากกว่า 3000 คน และ 100 กว่าโรงงานทั่วประเทศในรูปแบบเครือข่ายข่าว โลกออนไลน์ ในการตอบรับมีเสียงเรียกร้องอย่างเร่งด่วน ระบบรักษาความปลอดภัยของห้างหุ้นส่วนโฮมแลนด์ UNICOR ได้ประกอบธุรกิจยานยนต์และส่งออกมากกว่า 100 คัน โดยเฉพาะเรือสินค้า Convoy ในอ่าวจัดหา อย่างเร่งด่วน เพราะต้องนำมาใช้ตอนเกิดพายุเฮอริเคน Katina และ Rita Green Project ร่วมกับนักบินใน Arkansas เกี่ยวกับคุณภาพสิ่งแวดล้อม ที่ตั้งอยู่ที่ FCI Texarkana นอกจากนี้ยังได้รับการยอมรับจาก ประชาชน ดังเช่น ชาวเมือง Arkansas ท่ามกลางเสียงยินยอมของชาวเมืองในกระบวนการรีไซเคิลชิ้นส่วน คอมพิวเตอร์ ชาวเมืองได้รับการปลอดภัย ในการบรรจุวัตถุติดต่างๆ กลับคืนไปเป็นอุปกรณ์ที่ไม่ใช่แล้วที่ได้ รับมาจากผู้อยู่อาศัยตามบ้านไม่มีค่าใช้จ่าย และส่งถึงบริษัทรีไซเคิลโดยตรง ในปี 2006 UNICOR ได้เปิด

¹⁷⁸ เทียบเคียงกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541, มาตรา 61 บัญญัติว่า “ในกรณีที่นายจ้างให้ ลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานให้นายจ้างจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้างในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมง ในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ.....”

โรงงานใหม่ 8 แห่งที่ Hazelton เวอร์จิเนียตะวันตก MC Creay สหรัฐอเมริกา Canaan PA Willamburg โคโลรีนใต้ Victoville แคลิฟอร์เนีย FL Herlong แคลิฟอร์เนีย และ Bennetsille โคโลรีนใต้ สามารถแก้ปัญหา สถานการณ์เลวร้ายจากสภาวะผู้ต้องขังล้นเรือนจำได้อย่างมีประสิทธิภาพจนกลายเป็นผู้นำการขับเคลื่อนทางเศรษฐกิจ และจัดเป็นมาตรฐานแก่รัฐบาลเพื่อสร้างความมั่นใจในการทำสัญญาโลกสีเขียว แผนพัฒนาสิ่งแวดล้อม 5 ปี อย่างสมบูรณ์และบรรลุวัตถุประสงค์ผู้ต้องขังผู้ซึ่งทำงานใน UNICOR ส่วนน้อยที่มีแนวโน้มเข้าสู่คดีอาชญากรรมอีก หลังจากถูกปล่อยตัวแล้ว ผลการวิจัยพบว่า 24% ผู้ที่เข้าร่วมงานมีการกระทำผิดน้อยลงมากกว่าผู้ที่ ไม่ได้รับการฝึกงานใน UNICOR ซึ่ง UNICOR มีผลด้านบวกในการประสบความสำเร็จในการจ้างงาน ผลวิจัยพบว่า กว่า 14% ของผู้ต้องขัง มีแนวโน้มหางานและมีความอดทนในการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกงาน รวมทั้งสร้างรายได้ทักษะงานและการคิดบวกในนิสัยการทำงานของผู้ต้องขัง ในปี 2008 สร้างรายได้ โดยตรงให้ภาคส่วนเอกชนในการจำหน่ายวัตถุดิบ อุปกรณ์ต่างๆ และบริการต่างๆ ถึง 80% นอกจากนี้ UNICOR ได้พิจารณาการทำงานร่วมกับทางการเป็นแนวทางสำคัญเพื่อจะจัดหาละเอียดการปฏิบัติงาน และเพื่อหางานให้กับผู้ต้องขังที่ว่างงาน โดยสถาบันที่รองรับอย่างเพียงพอ สำหรับเรือนจำอุตสาหกรรมในระดับมลรัฐ (เรือนจำอุตสาหกรรมแคลิฟอร์เนีย) โปรแกรมการดำเนินงานของสมาคมอุตสาหกรรมเรือนจำแคลิฟอร์เนีย (PIA หรือ CALPIA) ค่าจ้างร้อยละ 50 ของนักโทษจะถูกหักชดใช้ความเสียหายตามที่ศาลสั่ง ค่าปรับจะถูกโอน ไปยังกองทุนชดเชยผู้ตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมในปีงบประมาณ ค.ศ. 2005-2006 มีกำไรจากงาน ผู้ต้องขังโปรแกรมช่างไม้มากกว่า 700,000 ดอลลาร์ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ค.ศ. 1992-1993 CALPIA ได้ฝากค่าจ้างของผู้ต้องขังไว้ในกองทุนสูงถึง 6,500,000 ดอลลาร์ ในปี ค.ศ. 2001 CALPIA ได้พัฒนาโปรแกรม Employability เพื่อเพิ่มความสามารถของ ผู้ต้องขังที่จะได้รับงานเอกชนเมื่อพ้นโทษจากคุก ช่วยลดการกระทำผิดซ้ำและเอื้อต่อการมีชุมชนที่ปลอดภัย โดย CALPIA จะกำหนดให้โรงงานเตรียมความพร้อมทักษะงานประสบการณ์ การศึกษาและนิสัยการทำงานและผู้ประกอบการจะต้องจัดให้มีเอกสารรับรองทักษะและนิสัยของผู้ต้องขังที่ผ่านประสบการณ์การทำงานในเชิงบวกการมอบหมายงานจะให้เฉพาะผู้ต้องขังที่สมัครใจจะเรียนรู้ทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตในสังคม ด้านการดูแลความปลอดภัยอาชีวอนามัย โรงงานจะต้องดำเนินงานภายใต้กฎระเบียบของรัฐบาลกลางและมลรัฐ ประโยชน์ที่ผู้ต้องขังจะได้รับจากโปรแกรม ได้แก่ โอกาสที่จะได้เรียนรู้ทักษะการทำงาน การรับรองและการยอมรับจาก อุตสาหกรรมเอกชน ผู้ต้องขังหลายคนได้รับการจ้างงานจากนายจ้างที่ไม่ใช่สมาชิกสหภาพ เพราะมี ประกาศนียบัตรการวิชาชีพ เช่น ช่างไม้ ช่างเหล็ก แรงงานก่อสร้างในเชิงพาณิชย์ ฯลฯ อัตราการกระทำผิดซ้ำสำหรับโปรแกรม CTE มีน้อยกว่าร้อยละ 15

ทั้งนี้ในสหรัฐอเมริกาที่กำหนดสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษี เนื่องจากในแต่ละปีมีผู้ต้องขังประมาณ 700,000 คน ได้รับการปล่อยตัวจากเรือนจำ แต่ผู้พ้นโทษเหล่านี้ไม่ได้รับอิสรภาพอย่างแท้จริงเมื่อกลับสู่สังคม ผู้พ้นโทษไม่สามารถกลับไปใช้ชีวิตในสังคมได้ และภายในระยะเวลาสามปีหลังจากได้รับปล่อยตัว จำนวนสองในสามของผู้พ้นโทษจะถูกจับกุม ถูกตัดสินว่ากระทำความผิด และกลับเข้าไปยังเรือนจำอีกครั้ง การกระทำผิดซ้ำจะปรากฏจากความบกพร่องของผู้พ้นโทษ แต่ผู้พ้นโทษจะไม่ต้องรับผิดชอบต่อการ

กระทำความผิดซ้ำและแก้ปัญหาแต่เพียงผู้เดียว สังคมต้องเข้าใจและต้องมีกระบวนการช่วยเหลือนักโทษให้มีชีวิตที่ดี ครอบครัวของและสังคมของพวกเขา¹⁷⁹ ผู้พ้นโทษที่ไม่ได้รับการจ้างงานจะกลับไปกระทำความผิดซ้ำ เหตุที่ผู้พ้นโทษไม่สามารถหางานได้เนื่องจากการศึกษาน้อยกว่าบุคคลทั่วไป มีบันทึกประวัติอาชญากรรม ขาดประสบการณ์ความรู้¹⁸⁰ ดังนั้น นโยบายการประเมินสิทธิประโยชน์ทางภาษีสำหรับโอกาสการจ้างงาน The Work Opportunity Tax Credit (WOTC) เป็นสิทธิประโยชน์ทางภาษีของรัฐที่ช่วยเหลือการจ้างงานผู้พ้นโทษ โดยนายจ้างสามารถเรียกร้องได้ในการจ้างงานกลุ่มเป้าหมาย ที่เป็นกลุ่มอดีตอาชญากรที่ถูกปล่อยตัวจากเรือนจำ อันเป็นวิธีการหนึ่งในการแก้ปัญหาการไม่จ้างงานผู้พ้นโทษ ซึ่งเป็นการให้สิทธิประโยชน์แก่นายจ้างในการเรียกร้องความรับผิดชอบทางภาษีเงินได้ต่อรัฐบาลกลาง ซึ่งการที่นายจ้างจะเรียกร้องสิทธิประโยชน์ทางภาษิดังกล่าวได้ขึ้นอยู่กับเป้าหมายที่ถูกจ้าง ค่าจ้าง และจำนวนชั่วโมงของงานที่ทำในปีแรกของการจ้างงาน¹⁸¹ ซึ่ง ผู้ถูกจ้างงานต้องทำงานไม่น้อยกว่า 120 ชั่วโมง สำหรับการจ้างงานของปีแรก¹⁸² และนายจ้างอาจเรียกสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีได้เท่ากับ 25 เปอร์เซ็นต์ ของค่าจ้างในปีแรก ในกรณีที่ชั่วโมงการทำงานไม่น้อยกว่า 120 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 400 ชั่วโมง¹⁸³ แต่หลังจากการจ้างงานและมีการทำงานมากกว่า 400 ชั่วโมง นายจ้างมีสิทธิเรียกสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีได้เท่ากับ 40 เปอร์เซ็นต์ สำหรับการจ้างงานใหม่ของค่าจ้างสำหรับปีแรก สำหรับผู้พ้นโทษที่ทำงานถึง 120 ชั่วโมง แต่ไม่ถึง 400 ชั่วโมง นายจ้างเรียกสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีได้ 1,500 ดอลลาร์ และสำหรับผู้พ้นโทษที่ทำงานมากกว่า 400 ชั่วโมง นายจ้างเรียกสิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีได้ 2,400 ดอลลาร์ แต่การเรียกร้องสิทธิทางภาษีทั้งหมดของนายจ้างไม่อาจเรียกได้เกินกว่า 90 เปอร์เซ็นต์ของภาระภาษีของนายจ้าง¹⁸⁴ และ “Ban and Box” มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาโอกาสการทำงานของผู้กระทำความผิด เรียกร้องให้นายจ้างลบกล่องข้อความที่ตรวจสอบประวัติการประกอบอาชญากรรมจากการกรอกเอกสารสมัครงาน ซึ่งโครงการ “Ban and Box” จากการวิจัย ถือได้ว่าการช่วยเหลือผู้พ้นโทษได้รับการจ้างงานประสบความสำเร็จ¹⁸⁵

¹⁷⁹ English Katherine, “Conflicting Approaches to Addressing Ex-Offender Unemployment: The Work Opportunity Tax Credit and Ban the Box,” *Indiana Law Journal*, p. 513 (2018).

¹⁸⁰ “Susan Lockwood, John M. Nally, Taing Ho & Katie Knutson, “The Effect of Correctional Education on Postrelease Employment and Recidivism,”: A 5-Year Follow-Up Study in the State of Indiana, 58 *CRIME & DELINQ.* 380, 382 (2012).

¹⁸¹ I.R.C. & 51:U.S. DEP’T OF LABOR, EMPLOYER’S GUIDE TO THE WORK OPPORTUNITY TAX CREDIT (2014).

¹⁸² I.R.C. & 51(i)(3)(B).

¹⁸³ I.R.C. & 51(i)(3)(A).

¹⁸⁴ I.R.C. & 51(i)(3)(A).

¹⁸⁵ “Amanda Agan & Sonja Starr, “Ban the Box, Criminal Records, and Statistical Discrimination: A Field of Experiment,” 133 *Q.J.ECON.* 191(2018); Jennifer L. Doleac & Benjamin Hansen, Does “Ban the

จากที่กล่าวมาข้างต้นเห็นได้ว่า ประเทศสหรัฐอเมริกา มีอำนาจในการควบคุมแรงงาน นักโทษ ได้ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ เงื่อนไขการกำหนดโทษจะเหมาะสมแก่ตัวผู้กระทำความผิด และนำเอาการลงโทษอาญาการแก้ไขผู้กระทำความผิด นโยบายทางวิชาอาชญาวิทยา และทัณฑวิทยามาผสมผสานกันเพื่อใช้ต่อผู้กระทำความผิด การใช้แรงงานนักโทษในเรือนจำอุตสาหกรรมสามารถแก้ปัญหาสถานการณ์เลวร้ายจากสภาวะผู้ต้องขังล้นเรือนจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ที่เข้าทำงานในเรือนจำอุตสาหกรรมมีการกระทำความผิดซ้ำลดน้อยลงและในส่วนของเรือนจำอุตสาหกรรมในระดับมลรัฐ (เรือนจำอุตสาหกรรมแคลิฟอร์เนีย) เพื่อดำเนินกิจกรรมเรือนจำ อุตสาหกรรมโดยมีการผลิตเครื่องใช้ต่างๆ ของรัฐบาลเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้ต้องขัง ซึ่งผู้ต้องขังทุกคนมีสิทธิในการเลือกอาชีพหรือทำงานตามความสนใจ ความถนัด และความสามารถของตนเอง สามารถชดเชยค่าเสียหายให้กับเหยื่ออาชญากรรมและลดอัตราการกระทำ ผิดซ้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่า เงื่อนไขการกำหนดโทษในประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นรูปแบบของทฤษฎีกฎหมายอาญาปัจจุบัน กล่าวคือ โทษทัณฑ์ที่ลงแก่ผู้กระทำความผิดต้องเหมาะสมแก่ตัว ผู้กระทำกระทำเป็นหลักเดียวกันกับของประเทศญี่ปุ่น และในส่วนของรัฐธรรมนูญ สหรัฐอเมริกาก็ได้กำหนดไว้คล้ายๆ กับประเทศญี่ปุ่น คือ ให้มีการบังคับบุคคลให้ทำงานได้ในกรณีที่เป็นการลงโทษสำหรับบุคคลผู้กระทำความผิดทางอาญา

3.2.4 เครือรัฐออสเตรเลีย

จักรภพออสเตรเลีย (Commonwealth of Australia) หรือที่รู้จักกันอย่างสั้นๆ ว่า ประเทศออสเตรเลีย นั้นมีพื้นที่ตั้งอยู่ระหว่างมหาสมุทรอินเดียและมหาสมุทรแปซิฟิก มีเมืองหลวงแห่ง สหพันธรัฐ คือ กรุงแคนเบอร์รา (Canberra) พื้นที่โดยรวมทั้งประเทศมีทั้งหมด 7,689,850 ตาราง กิโลเมตร มีประชากร 19,357,594 คน รัฐธรรมนูญแห่งประเทศออสเตรเลียได้นำมาซึ่งการปกครองระบบสหพันธรัฐ (Federal Government) ตั้งแต่ปี ค.ศ.1901 โดยแบ่งออกเป็น 6 มลรัฐ (state) และ 2 ดินแดน ซึ่งมีได้มีฐานะเป็นรัฐ ได้แก่ 1 รัฐนิวเซาท์เวลส์ (New South Wales) เมืองหลวงเรียกว่า ซิดนีย์ 2. รัฐวิกตอเรีย (Victoria) เมืองหลวง คือ เมลเบิร์น 3. รัฐควีนแลนด์ (Queensland) เมืองหลวง เรียกวาส บริสเบน และ4. รัฐออสเตรเลียใต้ (South Australia) เมืองหลวงคือ อะเดลิด 4. รัฐออสเตรเลียตะวันตก (Western Australia) เมืองหลวง เรียกว่า เพิธ 6.รัฐแทสมาเนีย (Tasmania) เมืองหลวง คือ โฮบาร์ท 7. ดินแดนภาคเหนือ (Northern Territory) เมืองหลวง คือ ดาร์วิน 8. ดินแดนเมือง หลวงของออสเตรเลีย (Australian Capital Territory) คือ กรุงแคนเบอร์รา¹⁸⁶

ประเทศออสเตรเลีย มีโทษและทฤษฎีรองรับการลงโทษ ในการดำเนินกระบวนการพิจารณาคดีอาญาของประเทศในระบบคอมมอนลอร์ เช่นเดียวกับสหรัฐอเมริกา ดังที่กล่าวมา และจากการศึกษาพบว่า เงื่อนไขการกำหนดโทษเป็นรูปแบบของทฤษฎีกฎหมายอาญาปัจจุบัน คือ การลงโทษให้เหมาะสมแก่ผู้กระทำความผิด ซึ่งการควบคุมแรงงานนักโทษได้ตามบทบัญญัติของกฎหมาย เป็นไปตามทฤษฎีกำหนดโทษเหมาะสมแก่ตัว

Box”Help or Hurt Low-Skilled Workers? Statistical Discrimination and Employment Outcomes when Criminal Histories Are Hidden (Nat’l Bureau of Econ. Research, Working Paper No. 22469,2016.)

¹⁸⁶ กานต์พิชชา เลิกเรื่องฤทธิ์, การบังคับโทษจำคุกศึกษาการใช้แรงงานนักโทษในเรือนจำเกษตรกรรม (2558) 51.

ผู้กระทำ ประกอบกับนโยบายทางวิชาอาชญาวิทยา และทัณฑวิทยา มาประยุกต์ให้ประสมประสานกัน เพื่อให้แก่ผู้กระทำความผิดประกอบกับใช้วิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์สำหรับเรือนจำ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญของแผนและนักโทษเป็นสำคัญ โดยการเตรียมความพร้อมสำหรับนักโทษคืนสู่สังคม การใช้แรงงานนักโทษในเรือนจำ จึง แก้ไขปัญหาวิกฤติผู้ต้องขังเรือนจำได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องยอมรับว่าออสเตรเลียจัดโปรแกรมการใช้แรงงานในเรือนจำเกษตรกรรมและส่งเสริมการบริการแบบบูรณาการโดยให้ภาคเอกชน ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในลักษณะรูปแบบของคณะกรรมการต่างๆ เพื่อจะได้ร่วมกันดูแลการจัดโปรแกรมการใช้แรงงานนักโทษในเรือนจำเกษตรกรรม ตั้งแต่การให้ความรู้ ทางด้านวิชาชีพ การหาวัสดุดิบ การผลิต ตลอดจนถึงการจำหน่าย อันจะก่อให้เกิดรายได้และขวัญกำลังใจแก่ผู้ต้องขัง ซึ่งจะทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างเป็นเอกภาพ โดยไม่ต้องอาศัยเงินรายได้จากแผ่นดิน และผู้ต้องขังมีอิสระที่จะเลือกโปรแกรมการฝึกวิชาชีพด้วยความสมัครใจ ตามความต้องการของผู้ต้องขัง ซึ่งทำให้การบังคับโทษในเรือนจำเกษตรกรรมเป็นไปตามหลักสมมติเจตนารมณ์การบังคับโทษ¹⁸⁷

3.2.4.1 การบังคับโทษจำคุก

กฎหมายเรือนจำเกษตรกรรมของเรือนจำในประเทศออสเตรเลียตะวันตก ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 กฎหมายเรือนจำฟาร์ม (เนื้อหาหลัก รวม 6 ข้อ) และส่วนที่ 2 (ภาคผนวก 1-6)¹⁸⁸

กฎหมายเรือนจำฟาร์ม ส่วนที่ 1 ประกอบด้วย หลักเกณฑ์ในการทำงานของเรือนจำ ฟาร์ม โดยทั่วไป และส่วนที่ 2 (ภาคผนวก 1-6) เป็นเรื่องของหลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติของ องค์กรชุมชน และการใช้แรงงานนักโทษทำงานในชุมชน ทั้งสองส่วนเป็นการดำเนินงานภายใต้แนวคิดแก้ไขฟื้นฟู การฝึกอบรมความรู้ ทักษะ อาชีพ แนวคิดการให้ชุมชนหรือเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจ้างงาน อบรมความรู้ ทักษะ อาชีพ เป็นการทำงานด้วยความสมัครใจ เพื่อการทำงานให้เกิดประโยชน์กับชุมชน ทำให้นักโทษมีรายได้ไว้ใช้จ่ายระหว่างต้องโทษ ส่วนหนึ่งได้ช่วยเหลือครอบครัว การซ่อมแซมชำระหนี้ให้แก่ชุมชน และเพื่อนำความรู้ ทักษะ กลับไปใช้ทำงานเลี้ยงตนเองภายหลังพ้นโทษ ดังนั้น ในการใช้แรงงานผู้ต้องขังทำงานในเรือนจำฟาร์มของเรือนจำในออสเตรเลียตะวันตกจึงต้องถือปฏิบัติตามแนวคิด หลักเกณฑ์ แนวทางตามพระราชบัญญัติเรือนจำ ค.ศ. 1981 (Prison Act 1981)¹⁸⁹

จากผลการดำเนินงานเรือนจำฟาร์มในประเทศออสเตรเลีย มีโครงการ/กิจกรรมด้านการเกษตร ปศุสัตว์ สามารถเพิ่มผลิตผลรายได้ให้แก่ทางเรือนจำและนักโทษ การให้นักโทษได้มีโอกาสทำประโยชน์แก่ชุมชน การให้ชุมชนหรือเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการฝึกทักษะ อาชีพ การทำงาน ทำให้นักโทษมีรายได้ไว้ใช้จ่ายระหว่างต้องโทษ ส่วนหนึ่งได้ช่วยเหลือครอบครัว ส่วนหนึ่งได้สมทบทุนกองทุนช่วยเหลือเหยื่อและ

¹⁸⁷ เฟิงอ้าง, 51-52.

¹⁸⁸ เฟิงอ้าง, 52

¹⁸⁹ เฟิงอ้าง, 52

อาชญากรรม หรือเก็บไว้ใช้ภายหลังพ้นโทษ สามารถนำความรู้ ทักษะ ไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง ภายหลังพ้นโทษ ช่วยลดการกระทำผิดซ้ำ และเพิ่มความปลอดภัยให้แก่สังคม¹⁹⁰

1) เรือนจำเกษตรกรรมวูโรลู (Wooroloo Prison Farm)

เรือนจำเกษตรกรรมวูโรลูถูกสร้างขึ้นในปี ค.ศ. 1940 เดิมเคยเป็นสถานพยาบาลสำหรับผู้ป่วยวัณโรคในปี ค.ศ. 1960 ถูกดำเนินการให้เป็นโรงพยาบาลสำหรับผู้สูงอายุและโรงพยาบาลประจำอำเภอและในปี ค.ศ. 1972 ถูกปรับเปลี่ยนให้เป็นเรือนจำระดับความปลอดภัยต่ำนี้เป็นการลงสำรวจพื้นที่ครั้งที่ 6 ของสำนักงานตรวจสอบพัศดีและในปี ค.ศ. 2006 หน่วยตรวจสอบพัศดีได้ประกาศให้สถานดังกล่าวเป็นเรือนจำที่ดีที่สุดของรัฐด้วยจำนวนประชากรนักโทษเพียง 200 คน ในปี ค.ศ. 2009 มีจำนวนนักโทษเพิ่มเป็น 360 คน และมีการสร้างรั้วใหม่ที่มีความปลอดภัยแต่ประสิทธิภาพความน่าเชื่อถือ และทิศทางในการดำเนินงานถดถอยลงในปี ค.ศ. 2012 ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่ต่อเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ต่อนักโทษมีความเสื่อมถอยและนักโทษไม่เป็นที่ต้องการในการจ้างงาน¹⁹¹

สำนักงานดังกล่าวได้ลงสำรวจเรือนจำวูโรลูครั้งล่าสุดเมื่อเดือนพฤษภาคม ปี ค.ศ. 2015 ความน่าเชื่อถือของเจ้าหน้าที่และความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ต่อนักโทษได้ฟื้นตัวขึ้นจำนวนประชากรนักโทษลดลงเหลือ 305 คน จากเดิม 357 คนช่วงเดือนมกราคมในปีเดียวกันในทางกายภาพแล้วเรือนจำยังสภาพดีแต่ข้อจำกัดด้านงบประมาณกลับส่งผลกระทบต่อการศึกษาและการฝึกอบรมระบบการรักษาความปลอดภัยที่เข้มงวดขึ้นหลังจากมีการหลบหนีของนักโทษหลายครั้ง ซึ่งทำให้นักโทษสามารถเข้าถึงศูนย์ฝึกอบรมอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่นอกเขตความปลอดภัย คำสั่งอนุมัติขออนุญาตออกจากพื้นที่เพื่อการจ้างงานหรือสนทนากฎหมายได้มาตรา 95 แห่งบัญญัติเรือนจำ ค.ศ. 1981 ทำได้ยากขึ้นผลประโยชน์ของเรือนจำวูโรลูที่มีมาตรการความปลอดภัยต่ำแบบเดิมได้เปลี่ยนไปแล้ว¹⁹² และจากการสำรวจเมื่อปี ค.ศ. 2015 ผู้ตรวจการได้ถูกแต่งตั้งขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ และมีการปรับให้สอดคล้องกับผู้บริหารระดับสูง นอกจากนี้เรือนจำยังได้รับรองสัญญาภายนอก 3 ฉบับ ซึ่งได้สร้างรายได้และเพิ่มโอกาสในการจ้างงานฝ่ายเจ้าหน้าที่ด้านการอาชีพ (The Number of Vocational Support Officers) ได้เพิ่มการสนับสนุนการจ้างงานนักโทษมากขึ้น ซึ่งในระหว่างการตรวจเรือนจำวูโรลู ในปี ค.ศ. 2018 พบว่า ทั่วทั้งรัฐมีจำนวนนักโทษที่เป็นผู้ใหญ่สูงเกือบ 7,000 คน แผนกระทรวงยุติธรรม มีจำนวนนักโทษที่เรือนจำวูโรลูเพิ่มขึ้น จาก 360 เป็น 410 คน และแม้ว่าตัวเลขจำนวนจะอยู่ในช่วง 360 ถึง 400 ในช่วงเก้าเดือนก่อนการสำรวจและคาดว่าอาจเพิ่มเป็น 460 คน¹⁹³

การตรวจสอบถูกดำเนินการไปตามกรอบของมาตรฐานการตรวจสอบ (The Office's Code of Inspection Standard 2017) และได้รับคำแนะนำ 4 หัวข้อสำคัญ ดังนี้

(1) การจัดการเชิงกลยุทธ์และการตอบโต้

¹⁹⁰ เฟิงอ้าง, 52

¹⁹¹ Neil Morgan, 2018 *Inspection of Wooroloo Prison Farm* (2018) 1.

¹⁹² เฟิงอ้าง.

¹⁹³ เฟิงอ้าง, 2.

- (2) ความสามารถในการจัดสรรเวลา
- (3) เข้าถึงการจ้างงาน การศึกษา และสาธารณสุข
- (4) การดูแลรอบด้าน รวมถึงการกลับเข้าฝึกอาชีพและการสนับสนุนหลังการปล่อยตัว

จากการตรวจสอบพบว่า ร้อยละ 15.6 ของจำนวนประชากรนักโทษในเรือนจำวโรสุเป็นคนที่พื้นเมือง ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนน้อยมากเมื่อเทียบกับร้อยละ 38.8 ของชาวพื้นเมืองที่ถูกควบคุมตัวทั่วทั้งรัฐ นอกจากนี้ในปี ค.ศ. 2018 การตรวจสอบได้เน้นไปที่ความสามารถของเรือนจำวโรสุในการดูแลนักโทษชาวพื้นเมือง¹⁹⁴

ในสามปีที่มีการตรวจสอบ ได้ลงพื้นที่เยี่ยมชมเรือนจำวโรสุไป 10 ครั้ง และผู้ตรวจสอบที่ไม่ระบุตัวตนอีก 27 ครั้ง เราใช้รายงานและข้อสังเกตจากการเยี่ยมชมเหล่านี้เพื่อให้ข้อมูลรูปแบบและวิธีการของการตรวจสอบในปัจจุบันและเพื่อติดตามความคืบหน้าในช่วงเวลาดังกล่าวในเดือนกุมภาพันธ์ ปี ค.ศ. 2018 ได้ทำการสำรวจทั้งนักโทษและเจ้าหน้าที่ในเรือนจำวโรสุ อัตราผลตอบแทนไปในทางที่ดี โดยมีนักโทษร้อยละ 39 และเจ้าหน้าที่ร้อยละ 50 ผลจากการสำรวจช่วยให้เราจัดการตารางการตรวจสอบและกำหนดเป้าหมายกลุ่มนักโทษและเจ้าหน้าที่เพื่อสอบถามรายละเอียดได้มากขึ้น นอกจากนี้ ทีมสำรวจได้พบกับผู้ให้บริการจากนอกหน่วยงานในเมืองเพิร์ธ ในช่วงต้นเดือนมีนาคม หัวหน้าหน่วยตรวจการจากเรือนจำวโรสุได้ส่งสรุปผลก่อนการสำรวจให้กับทีมงานที่สำนักงานในเพิร์ธ นายแอนดรูว์ ฮาร์วีย์ ซึ่งเป็นรักษาการผู้ตรวจการ ได้เป็นผู้นำการตรวจสอบเรือนจำวโรสุ¹⁹⁵

- (1) การฟื้นฟูและการกลับคืนสู่สภาพเดิม

เรือนจำวโรสุเป็นฟาร์มนักโทษที่มีความปลอดภัยต่ำสำหรับนักโทษชายจะได้รับโอกาสในการบำบัดฟื้นฟูก่อนถูกปล่อยตัวกลับเข้าสู่สังคม โดยคาดหวังว่าจะได้เห็นการประเมินความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างรอบด้าน การจัดเตรียมโปรแกรมการบำบัดรักษาอย่างเพียงพอ หลักสูตรการศึกษาและการฝึกอบรมที่ครอบคลุม และการเข้าถึงบริการสนับสนุนทั้งก่อนและหลังจากการถูกปล่อยตัว เรือนจำวโรสุมีการติดตามการประเมินผล แต่รูปแบบการจัดการคดีความมีข้อบกพร่องและการเข้าถึงโปรแกรมการบำบัดรักษาผู้กระทำความผิดมีข้อจำกัด¹⁹⁶

1. การจัดการกรณีเฉพาะบุคคล

ผู้ประเมินของเรือนจำวโรสุสามารถทำงานได้เป็นอย่างดีภายใต้แรงกดดันเจ้าหน้าที่ประสานงานการจัดการคดีได้นำทีมกว่าสามทีมรับผิดชอบเรื่องการจัดทำรายงานที่เกี่ยวข้องกับระบบการประเมินและจัดหมวดหมู่ ตำแหน่งเหล่านี้เกิดจากการจัดหาจากลำดับขั้นของเจ้าหน้าที่เรือนจำ ในบางเรือนจำเกิดการขาดแคลนของตำแหน่งพิศดี ตำแหน่งผู้ประเมินจะมีการกลับไปประจำตำแหน่ง ซึ่งย่อมส่งผลกระทบต่อการจัดทำการประเมินต่างๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่ที่เรือนจำวโรสุฝ่ายประเมินนั้นถูกแบ่งสัดส่วนไว้ไม่ต้อง

¹⁹⁴ เฟ็งอ้าง, 2-3.

¹⁹⁵ เฟ็งอ้าง, 3

¹⁹⁶ เฟ็งอ้าง, 4.

กลับไปทำหน้าที่ผู้คุมขัง ในปี ค.ศ. 2018 มีการเพิ่มขึ้นของประชากรนักโทษอยู่ที่ราว 400 คน และก่อให้เกิดภาระงานที่มากขึ้นแก่ทีมประเมิน และด้วยการที่ต้องทำงานกันอย่างเต็มประสิทธิภาพนี้ ย่อมก่อให้เกิดภาระงานที่ตกร้าง ฝ่ายจัดการได้ทราบดีถึงปัญหานี้และตระหนักว่าหากมีนักโทษเพิ่มมากขึ้น ย่อมต้องการบุคลากรในทีมประเมินเพิ่มขึ้น นักโทษทั่วทั้งรัฐสามารถขอเข้าร่วมโครงการสนับสนุนการกลับเข้าสู่สังคมได้ในช่วงปล่อยตัว การมีส่วนร่วมในโครงการลากลับบ้าน (Reintegration Leave) โครงการคืนสู่สังคม และการจ้างงานนักโทษ (The Prisoner Program) โดยสมบูรณ์ยังมีส่วนช่วยในการได้รับการปล่อยตัวแบบมีทัศนคติบวกด้วยการสมัครเข้าร่วมโครงการต่างๆ ต้องอาศัยได้รับความยินยอมจากผู้อำนวยการบริหารคดีความก่อน¹⁹⁷

โครงการสำหรับผู้กระทำผิด

เรือนจำวโรลูมีโครงการฟื้นฟูผู้กระทำผิดในขอบเขตที่จำกัด กล่าวคือ หลังการพิจารณาคดีนักโทษจะได้รับการประเมินและอาจต้องเข้าร่วมโครงการบำบัด เพื่อระบุลักษณะพฤติกรรมทางอาชญากรในช่วงปี ค.ศ. 2016 - ค.ศ. 2017 มีการเข้าร่วมโปรแกรมในลักษณะดังกล่าวไม่มาก ซึ่งรวมกันทั้งผู้กระทำผิดที่มีการเสพติด ความผิดทั่วไป การก่อความรุนแรง และการพัฒนาเชิงความความคิด ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา การวิเคราะห์ความต้องการได้พบว่าโปรแกรมสำหรับความรุนแรงร้ายแรงได้มีความต้องการน้อยลง ส่งผลให้ถูกยกเลิกและมีการเพิ่มโปรแกรมสำหรับความผิดจากความรุนแรงลักษณะกลางมาแทนซึ่งเป็นที่ต้องการมากกว่า เจ้าหน้าที่ได้กล่าวว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมแล้วเนื่องจากการกระทำผิดโดยความรุนแรงที่ร้ายแรงนั้นควรจะมีการบริหารจัดการก่อนที่จะถูกส่งตัวมาถึงเรือนจำที่มีการรักษาความปลอดภัยต่ำเช่นนี้¹⁹⁸

กระทรวงยุติธรรมได้มีโครงการสำหรับนักโทษพื้นเมืองเพียงโครงการเดียวเท่านั้น โครงการไม่ใช่ทางของผู้ตรวจสอบ เป็นโปรแกรมที่เน้นฟื้นฟูนักโทษท้องถิ่นที่มีการกระทำผิดฐานใช้ความรุนแรงภายในครอบครัวซึ่งไม่มีที่เรือนจำวโรลู แต่เราก็ได้รับแจ้งว่าโครงการยังอยู่ในขั้นที่สองของการพัฒนาโดยมุ่งขยายขอบเขตการปรับใช้ ซึ่งโครงการนี้ย่อมมีประโยชน์ แม้ว่าจะมีนักโทษท้องถิ่นเพียง ร้อยละ 15.6 เท่านั้นที่เรือนจำวโรลู เนื่องจากกระทรวงยุติธรรมมีหน้าที่ต้องจัดหาโครงการฟื้นฟูเหยี่ยวยาที่เหมาะสมด้านวัฒนธรรมแก่นักโทษที่เป็นชาวท้องถิ่น โดยกระทรวงได้มีการกล่าวว่าบริการฟื้นฟูและคืนนักโทษสู่สังคมที่มีความเจาะจงทางวัฒนธรรมและเพศจะมีการจัดสรรมาให้พร้อมกับสัญญาบริการสังคมใหม่ ซึ่งไม่ครอบคลุมถึงโครงการฟื้นฟูผู้กระทำผิด¹⁹⁹

กระทรวงยุติธรรมและฝ่ายตรวจสอบนักโทษได้กล่าวว่าโครงการฟื้นฟูนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบำบัด ฟื้นฟูนักโทษ ซึ่งนักโทษที่สำเร็จโครงการดังกล่าวมีแนวโน้มจะได้รับการปล่อยตัวพร้อมทัศนคติบวกมากกว่าผู้ที่ไม่ได้เข้าร่วม ที่เรือนจำวโรลู พบว่า โครงการฟื้นฟูผู้กระทำผิดนั้นยังไม่เพียงพอต่อความต้องการข้อมูลจากกระทรวงยุติธรรมในช่วงปีงบประมาณ ค.ศ. 2016 - ค.ศ. 2017 เรือนจำวโรลูได้ปล่อยตัวนักโทษ จำนวน 219

¹⁹⁷ เติ้งอ่าง, 4.

¹⁹⁸ เติ้งอ่าง, 5.

¹⁹⁹ เติ้งอ่าง, 5.

คน ซึ่ง 82 คนในจำนวนนั้นไม่ได้เข้าร่วมโครงการบำบัดนักโทษ แต่ 56 คนจากจำนวนดังกล่าวนี้ ไม่ได้เข้าร่วมเพียงเพราะโครงการนั้นมีไม่เพียงพอ

(3) การเตรียมพร้อมสำหรับปล่อยตัว

นักโทษมีสิทธิเข้าถึงบริการสนับสนุนการปล่อยตัวก่อนกำหนดเมื่อเหลือเวลา 6 เดือนก่อนกำหนดปล่อยตัว เรือนจำวโรลูเป็นเรือนจำที่มีมาตรการความปลอดภัยต่ำที่ใหญ่ที่สุดของรัฐ ซึ่งนักโทษส่วนใหญ่อยู่ในช่วงสุดท้ายของการจำคุก โดยปกติเรือนจำจะมีนักโทษประมาณ 250 คนที่อยู่ในช่วง 6 เดือนสุดท้ายก่อนปล่อยตัวจากทั้งหมดราว 400 คน ในเรือนจำของรัฐส่วนใหญ่การเตรียมปล่อยตัวนักโทษจะบริหารจัดการ 2 ส่วนหลัก คือ ฝ่ายบริหารการเปลี่ยนผ่าน และผู้ประสานงานการจ้างงาน โดยฝ่ายบริหารการเปลี่ยนผ่านจะทำการติดต่อกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อขอความช่วยเหลือด้าน

1. ใบเกิด
2. บัตรบริการสาธารณสุข
3. ใบอนุญาตขับขี่
4. เอกสารการจ่ายสวัสดิการ
4. ใบสำคัญที่อยู่ และ
5. บริบทชุมชนอื่นๆ²⁰⁰

ฝ่ายประสานงานการจ้างงานจะช่วยเตรียมเหล่านักโทษให้พร้อมสำหรับการทำงาน โดยช่วยเหลือเรื่องประวัติ เชื่อมโยงกับผู้ให้บริการจัดหางาน และสรรหาผู้จ้างงาน แม้ว่ามิมีบทบาทการเป็นเรือนจำที่มีการปล่อยนักโทษก่อนกำหนด แต่มีผู้จัดการการเปลี่ยนผ่านเพียงคนเดียวเท่านั้น เรือนจำแห่งนี้ได้มีการจัดสรรตำแหน่งสำหรับสนับสนุนการทำงานทั้งการจัดการการเปลี่ยนผ่านและการจ้างงานเพียงตำแหน่งเดียวเท่านั้น ในช่วงกลางปี ค.ศ. 2017 นอกจากนี้ นักโทษหนึ่งคนยังได้ถูกว่าจ้างให้เป็นเสมียนฝ่ายจัดการเปลี่ยนผ่านด้วย ซึ่งผู้จัดการการเปลี่ยนผ่านก็ได้ทำงานอย่างทุ่มเทกระตือรือร้น แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ²⁰¹ จะเห็นได้ว่า มีนักโทษกลุ่มหนึ่งที่ใกล้จะได้รับการปล่อยตัวไม่ได้รับบริการสำหรับการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวที่เพียงพอ ซึ่งพวกเขาต้องการการช่วยเหลือรายบุคคลจากผู้บริหารการเปลี่ยนผ่าน แต่เป็นไม่ได้ เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่คนเดียวไม่สามารถให้บริการแบบรายบุคคลกับนักโทษกว่า 250 คนได้

(4) การจ้างงาน และค่าตอบแทน

เรือนจำวโรลูเป็นเรือนจำที่มีมาตรการรักษาความปลอดภัยต่ำ จึงมีการควบคุมนักโทษไม่เข้มงวดมากนัก นักโทษสามารถได้รับการประเมินให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมนอกสถานที่ได้ตามมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติเรือนจำ ค.ศ. 1981 การจ้างงานของเรือนจำวโรลูฟาร์มนั้นมีการเปิดโอกาสให้มีการจ้างงานนักโทษอย่างหลากหลาย และเหล่านักโทษเองก็มีความประสงค์จะหางานกันอย่างล้นหลาม บางส่วนก็ทำงานที่ช่วยลดรายจ่ายให้แก่ระบบของเรือนจำ เช่น การทำความสะอาด หรือทำสวน ปลูกผักผลไม้สำหรับเป็นอาหาร

²⁰⁰ เฟ็งอ้าง, 9-10.

²⁰¹ เฟ็งอ้าง, 10.

และบางส่วนก็ทำงานในส่วนที่จะสร้างรายได้ให้แก่หน่วยงาน เช่น ส่วนงานก่อสร้าง รับผิดชอบเสื้อผ้า และเครื่องเรือนประเภทงานไม้ เป็นต้น

ในปี ค.ศ. 2018 มีการจ้างงานนักโทษอย่างหลากหลาย เช่น งานห้องครัว งานซักผ้า งานทำความสะอาด งานบำรุงรักษาสถานที่ เป็นต้น นอกจากนี้ เรือนจำยังมีการจ้างงานที่ใช้ทักษะด้วย เช่น งานโลหะ งานประกอบตู้/เครื่องไม้ การบำรุงรักษาเครื่องกล และสามารถเข้าถึงการจ้างงานในภาคการเกษตร ฟาร์ม และทำสวนได้ เป็นต้น แผนกการจัดการแก้ปัญหาผู้กระทำความผิด (Department's Total Offender Management Solution) ได้ทำการบันทึกนักโทษที่มีตารางต้องเข้าร่วมงานตามสถานที่ต่างๆ ทุกวัน รวมทั้งจำนวนผู้ที่ถูกส่งไปทำงานในสถานที่ห่างไกลออกไป เช่น ศูนย์การแพทย์ ศูนย์การศึกษา และอื่นๆที่คล้ายกัน²⁰² ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลจากแผนกการจัดการแก้ปัญหาผู้กระทำความผิด (Department's Total Offender Management Solution) พบว่า มีการบันทึกการทำงานของนักโทษที่เรือนจำวูโรลู ดังนี้ ห้องครัว ร้อยละ 11.8 ลานและสนาม ร้อยละ 9.3 ซักผ้าร้อยละ 5.8 การศึกษาเต็มเวลาร้อยละ 5 และการทำความสะอาดร้อยละ 4.8 และหน่วยงานภายนอกได้ทำการจ้างงานนักโทษ 33 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 8.3 ของจำนวนทั้งหมด

ในปี ค.ศ. 2018 เรือนจำวูโรลูได้มีทีมชื่อ เซ็คชั่น 95 (Section 95 Teams) 4 ทีม แต่มีเพียง 2 ทีมเท่านั้นที่ได้ออกไปทำงานเพื่อสังคมนอกพื้นที่ ซึ่งมีการจ้างงานนักโทษเพียง 25 คนเท่านั้น หากนับรวมงานในทุกภาคส่วนทั้ง ฟาร์ม ทำสวน ค่ายโดเวอร์ริน (Dowerin Work Camp) และทีมเซ็คชั่น 95 นอกสถานที่ทั้งหมดนี้มีนักโทษทั้งสิ้น 102 คนที่ทำงานอยู่นอกลูกกรง แต่การว่างงานก็ถือว่าสำคัญ แม้จะมีนักโทษว่างงานเป็นจำนวน 58 คน ส่วนมากก็เพิ่งกลับจากการทำงานและอยู่ระหว่างการจัดวางสู่ตำแหน่งงานอื่น

สัญญาจ้างเชิงพาณิชย์ทำให้มีการจ้างงาน ฝึกทักษะ และเกิดรายได้มากขึ้น ในปี 2018 มีการจ้างงานด้วยสัญญาเชิงพาณิชย์ถึง 3 สัญญา เหล่านักโทษได้ทำการก่อสร้างห้องเรียนแบบเคลื่อนย้ายได้ ทำเตียงผู้ป่วย และประกอบรถพ่วงสำหรับการแคมป์พักผ่อน เป็นต้น สัญญาจ้างจากภายนอกได้สร้างรายได้ให้ภายนอกฝ่ายงบประมาณของหน่วยงาน และมีการใช้จ่ายเพื่อวัสดุและอุปกรณ์ใหม่ๆ ตามดุลยพินิจ และด้วยฝ่ายผลิตเหล็กได้ปฏิบัติการเต็มอัตราก่อให้เกิดโอกาสในการจ้างงาน นักโทษก็ได้ปฏิบัติงานจริงอย่างใกล้ชิดและมีความหมายมากขึ้น รวมทั้งมีการฝึกฝนเพื่องานต่างๆ เพิ่มขึ้นด้วย เรือนจำวูโรลูได้มีความคาดหวังว่าจะรักษาสัญญาจ้างภายนอกเหล่านั้นไว้เพื่อรักษางบประมาณเสริมเหล่านั้น²⁰³

(5) ค่าตอบแทนการทำงาน

เรือนจำวูโรลู ได้การเก็บเงินสำหรับค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษ กล่าวคือ การจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตามทักษะความสามารถ และความรับผิดชอบตามแต่บุคคลโดยมีระดับ 1 เป็นระดับที่สูงที่สุดและจะลดลงตามลำดับ 1 ถึงลำดับ 5 โดยระดับ 6 นั้นจะไม่ได้รับค่าตอบแทน ทางเรือนจำได้แนะนำให้เหล่านักโทษพยายามมีส่วนร่วมเพื่ออยู่ใน 5 อันดับ นอกจากนี้ ยังมีระดับการทำงาน คือระดับ 23 ที่ไม่ได้รวมอยู่ในข้อมูลที่ทางหน่วยงานแนะนำซึ่งมีเพียง 5 ระดับเท่านั้น

²⁰² เพิ่งอ้าง, 14.

²⁰³ เพิ่งอ้าง, 15.

ตารางที่ 3.1 ค่าตอบแทนของแผนกการจัดการแก้ปัญหาผู้กระทำความผิด วันที่ 19 มีนาคม 2018

ระดับ ค่าตอบแทน	จำนวน นักโทษ	จำนวนนักโทษหัก จากระดับ 23	ร้อยละของเรือนจำ โรสุ	ร้อยละ ที่แนะนำ
ระดับ 1	32	32	8.4	10
ระดับ 2	68	68	17.8	20
ระดับ 3	149	149	39.1	45
ระดับ 4	55	55	14.4	15
ระดับ 5	72	72	18.9	10
ระดับ 23	17	ไม่คำนวณ		
ยอดรวม	398	381		

นอกจากนี้ รายงานการเงินของเรือนจำโรสุรายปี จากต้นปีถึงเดือนเมษายน ค.ศ. 2018 ได้แสดงให้เห็นว่ามีการจ่ายค่าตอบแทนทั้งสิ้นกว่า 534,240 ดอลลาร์สหรัฐ (ประมาณ 16 ล้านบาท) ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ 74 ของงบประมาณที่จัดสรร ทำให้ทางเรือนจำไม่ต้องจ่ายเงินกว่า 167, 782 ดอลลาร์สหรัฐ (ประมาณ 5 ล้านบาท) ซึ่งทางเรือนจำควรจะจ่ายเงินเต็มจำนวนสำหรับงบประมาณค่าตอบแทน²⁰⁴

3.3 การคุ้มครองการจ้างงานแรงงานผู้ต้องขังตามกฎหมายไทย

กฎหมายไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของผู้ต้องขังอยู่หลายฉบับ โดยจะศึกษาเฉพาะรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

3.3.1 การคุ้มครองการจ้างงานแรงงานรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ไม่ได้กำหนดเรื่องผู้ต้องขังไว้ แต่ได้กล่าวถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเสรีภาพของบุคคลไว้ในมาตรา 4 มาตรา 27 และมาตรา 28 ดังต่อไปนี้

มาตรา 4 ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง

ปวงชนชาวไทยย่อมได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญเสมอกัน

หมวด 3 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย

มาตรา 25 สิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย นอกจากที่บัญญัติคุ้มครองไว้เป็นการเฉพาะในรัฐธรรมนูญแล้ว การใดที่มีได้ห้ามหรือจำกัดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือในกฎหมายอื่น บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพ

²⁰⁴ เพิ่งอ้าง, 17.

ที่จะทำกรนั้นได้และได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ครอบงำที่การใช้สิทธิหรือเสรีภาพเช่นว่านั้นไม่กระทบกระเทือนหรือเป็นอันตรายต่อความมั่นคงของรัฐ ความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน และไม่ละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลอื่น

สิทธิหรือเสรีภาพใดที่รัฐธรรมนูญให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ หรือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ แม้ยังไม่มีกรตรากฎหมายนั้นขึ้นใช้บังคับ บุคคลหรือชุมชนย่อมสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพนั้นได้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ

บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่ได้รับความคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้

บุคคลซึ่งได้รับความเสียหายจากการถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพหรือจากการกระทำความผิดอาญาของบุคคลอื่น ย่อมมีสิทธิที่จะได้รับการเยียวยาหรือช่วยเหลือจากรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ

มาตรา 26 กรตรากฎหมายที่มีผลเป็นการจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลต้องเป็นไปตามเงื่อนไขที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ ในกรณีรัฐธรรมนูญมิได้บัญญัติเงื่อนไขไว้ กฎหมายดังกล่าวต้องไม่ขัดต่อหลักนิติธรรม ไม่เพิ่มภาระหรือจำกัดสิทธิหรือเสรีภาพของบุคคลเกินสมควรแก่เหตุ และจะกระทบต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลมิได้ รวมทั้งต้องระบุเหตุผลความจำเป็นในการจำกัดสิทธิและเสรีภาพไว้ด้วย

กฎหมายตามวรรคหนึ่ง ต้องมีผลใช้บังคับเป็นการทั่วไป ไม่มุ่งหมายให้ใช้บังคับแก่กรณีใดกรณีหนึ่งหรือแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่งเป็นการเจาะจง

มาตรา 27 บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมาย มีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน

ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน

การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้

มาตรการที่รัฐกำหนดขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิหรือเสรีภาพได้เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเพื่อคุ้มครองหรืออำนวยความสะดวกให้แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ หรือผู้ด้อยโอกาส ย่อมไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมตามวรรคสาม

มาตรา 28 บุคคลย่อมมีสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย

การจับและการคุมขังบุคคลจะกระทำมิได้ เว้นแต่มีคำสั่งหรือหมายของศาลหรือมีเหตุอย่างอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ

การค้นตัวบุคคลหรือการกระทำใดอันกระทบกระเทือนต่อสิทธิหรือเสรีภาพในชีวิตหรือร่างกายจะกระทำมิได้ เว้นแต่มีเหตุตามที่กฎหมายบัญญัติ

การทรมาน ทารุณกรรม หรือการลงโทษด้วยวิธีการโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรมจะกระทำมิได้

ส่วนมาตรา 30 กำหนดเรื่อง การเกณฑ์แรงงานจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ตราขึ้นเพื่อป้องกันภัยพิบัติสาธารณะ หรือในขณะที่มีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินหรือประกาศใช้กฎอัยการศึก หรือในระหว่างเวลาที่ประเทศอยู่ในภาวะสงครามหรือการรบ

มาตรา 40 บุคคลย่อมมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

การจำกัดเสรีภาพตามวรรคหนึ่งจะกระทำมิได้ เว้นแต่โดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ที่ตราขึ้นเพื่อรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศ การแข่งขันอย่างเป็นธรรม การป้องกันหรือขจัดการกีดกันหรือการผูกขาด การคุ้มครองผู้บริโภค การจัดระเบียบการประกอบอาชีพเพื่อยุติการที่จำเป็นหรือเพื่อประโยชน์สาธารณะอย่างอื่น

การตรากฎหมายเพื่อจัดระเบียบการประกอบอาชีพตามวรรคสอง ต้องไม่มีลักษณะเป็นการเลือกปฏิบัติหรือก้าวก่ายการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา

แนวนโยบายแห่งรัฐได้กำหนด ในมาตรา 74 กรณีที่รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มีงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีหรือส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

ส่วนในมาตรา 77 เป็นกรณีที่รัฐพึงจัดให้มีกฎหมายเพื่อยุติการที่จำเป็น และยกเลิกหรือปรับปรุงกฎหมายที่หมดความจำเป็นหรือไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ หรือที่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตหรือการประกอบอาชีพโดยไม่ชักช้าเพื่อไม่ให้เป็นภาระแก่ประชาชน และดำเนินการให้ประชาชนเข้าถึงตัวบทกฎหมายต่าง ๆ ได้โดยสะดวกและสามารถเข้าใจกฎหมายได้ง่ายเพื่อปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง

อย่างไรก็ตาม ก่อนการตรากฎหมายทุกฉบับ รัฐพึงจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกฎหมายอย่างรอบด้านและเป็นระบบ รวมทั้งเปิดเผยผลการรับฟังความคิดเห็นและการวิเคราะห์นั้นต่อประชาชน และนำมาประกอบการพิจารณาในกระบวนการตรากฎหมายทุกขั้นตอน เมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้ว รัฐพึงจัดให้มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของกฎหมายทุกรอบระยะเวลาที่กำหนดโดยรับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องประกอบด้วย เพื่อพัฒนากฎหมายทุกฉบับให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

จากบทบัญญัติดังกล่าว จะเห็นได้ว่าในบทบัญญัติรัฐธรรมนูญนั้นได้กำหนดสิทธิเสรีภาพของบุคคล และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไว้ ซึ่งครอบคลุมถึงผู้ต้องขังเช่นเดียวกัน

3.3.2 การคุ้มครองการจ้างงานแรงงานพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 ได้กำหนด การพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังไว้ในมาตรา 40 ถึง มาตรา 42 ดังนี้

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 40 เพื่อประโยชน์ในการจัดชั้น จัดกลุ่ม ควบคุม แยกคุมขัง แก้ไข บำบัด ฟิ้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดี และการเตรียมความพร้อมก่อน

ปล่อยตัวผู้ต้องขัง ให้อธิบดีจัดให้มีระบบการจำแนกลักษณะของผู้ต้องขัง โดยให้คำนึงถึงโทษและพฤติการณ์ในการกระทำความผิด ลักษณะความผิด ความรุนแรงของคดี การกระทำความผิดที่ได้กระทำมาก่อนแล้ว และความประพฤติและวินัยในระหว่างคุมขัง ตลอดจนระยะเวลากำหนดโทษคุมขังที่เหลืออยู่ของผู้ต้องขังดังกล่าว และให้อธิบดีมีอำนาจย้ายผู้ต้องขังตามระบบการจำแนกและการแยกคุมขังดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ระบบการจำแนกลักษณะของผู้ต้องขังเกี่ยวกับพฤติการณ์การกระทำความผิด ลักษณะความผิด และความรุนแรงของคดีตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยต้องกำหนดถึงเรื่องการกระทำความผิดโดยบันดาศัทนะ โดยไตร่ตรองไว้ก่อน หรือความเป็นอาชญากรโดยสันดาน

มาตรา 41 ภายใต้บังคับมาตรา 40 เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการผู้ต้องขังภายในเรือนจำ ให้อธิบดีจัดให้มีระบบการจัดชั้น การจัดกลุ่มผู้ต้องขัง และการแยกคุมขัง โดยต้องคำนึงถึงประเภทหรือชั้นของเรือนจำที่ได้จำแนกไว้ตามมาตรา 31 และความเหมาะสมกับผู้ต้องขัง แต่ละประเภท แต่ละชั้นการควบคุมแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ตลอดจนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

มาตรา 42 เพื่อประโยชน์ในการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดี ให้อธิบดีจัดให้มีระบบการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังด้วยวิธีการและแนวทางที่เหมาะสมเกี่ยวกับการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง โดยให้ผู้ต้องขังได้รับการศึกษา การอบรมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม การทำงาน การฝึกวิชาชีพ การปฏิบัติศาสนกิจ การเรียนรู้วัฒนธรรมอันดีงาม กิจกรรมสันทนาการ กีฬา รวมทั้งจะต้องมีโอกาสได้รับการติดต่อกับครอบครัว ญาติมิตร องค์กรเอกชนที่มีภารกิจเพื่อการแก้ไข บำบัด ฟื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังและรับรู้ถึงข่าวสารและความเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบกรมราชทัณฑ์โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ส่วนการกำหนดหน้าที่และทำงานของผู้ต้องขังได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 48 และมาตรา 49 ดังนี้

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 กำหนดให้ ผู้ต้องขังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเรือนจำ ข้อบังคับเรือนจำ และระเบียบกรมราชทัณฑ์เจ้าพนักงานเรือนจำมีอำนาจสั่งให้ผู้ต้องขังทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดในเรือนจำ ดังต่อไปนี้

- (1) ทำงานสาธารณะ
- (2) ทำงานรักษาความสะอาดหรืองานสุขาภิบาลของเรือนจำ
- (3) ทำงานบำรุงรักษาเรือนจำ
- (4) ทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

การทำงานของผู้ต้องขังตามวรรคสองต้องสอดคล้องกับการจำแนกลักษณะและการจัดแยกคุมขังผู้ต้องขังตามมาตรา 31 โดยให้เรือนจำจัดงานให้เหมาะสมกับความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองรักษาความปลอดภัยและสุขภาพให้แก่

ผู้ต้องขัง และลักษณะของงานสาธารณะ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนดในระเบียบกรมราชทัณฑ์²⁰⁵

ทั้งนี้ เจ้าพนักงานเรือนจำอาจสั่งให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา 48 นอกเรือนจำได้ โดยให้เป็นไปตามระเบียบกรมราชทัณฑ์

ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดที่จะส่งให้ออกไปทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา 48 นอกเรือนจำ²⁰⁶

นอกจากนี้กฎหมายราชทัณฑ์กำหนดให้ในกรณีการใช้ให้ผู้ต้องขังทำงาน ผู้ต้องขังไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างจากการทำงานที่ได้ทำ แต่ในกรณีที่การทำงานที่ได้ทำไปนั้นก่อให้เกิดรายได้ซึ่งคำนวณเป็นราคาเงินได้ ผู้ต้องขังอาจได้รับเงินรางวัลตอบแทนจากการทำงานนั้นได้ ซึ่งการคำนวณรายได้เป็นราคาเงินและการจ่ายเงินรางวัล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง²⁰⁷

กรณีผู้ต้องขังสิทธิได้รับเงินทำขวัญจากการได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตายเนื่องจากการทำงานจะกำหนดไว้กรณีที่ต้องขังซึ่งได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตาย เนื่องจากการงานตามมาตรา 48 หรือมาตรา 49 มีสิทธิได้รับเงินทำขวัญตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง ในกรณีที่ผู้ต้องขังซึ่งมีสิทธิได้รับเงินทำขวัญตามวรรคหนึ่งตาย ให้จ่ายเงินทำขวัญนั้นแก่ทายาท²⁰⁸ โดยมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทำขวัญตามกฎกระทรวงดังต่อไปนี้²⁰⁹

- (1) บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนเป็นอันตรายแก่กายหรือจิตใจ ให้จ่ายเงินทำขวัญไม่เกิน 10,000 บาท
- (2) บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนประกอบกรณีกิจตามปกติไม่ได้เกินกว่าสี่สิบวัน ให้จ่ายเงินทำขวัญไม่เกิน 20,000 บาท
- (3) บาดเจ็บจนพิการหรือทุพพลภาพ หรือเจ็บป่วยเรื้อรังซึ่งอาจถึงตลอดชีวิต ให้จ่ายเงินทำขวัญไม่เกิน 40,000 บาท
- (4) ตาย ให้จ่ายเงินทำขวัญไม่เกิน 120,000 บาท

นอกจากนี้ ประโยชน์ของผู้ต้องขังที่เกี่ยวข้องกับการฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ กำหนดไว้ในมาตรา 52 นักโทษเด็ดขาดคนใดแสดงให้เห็นว่ามีความประพฤติดี มีความอดทน ความก้าวหน้าในการศึกษา และทำการทำงานเกิดผลดี หรือทำความชอบแก่ทางราชการเป็นพิเศษ อาจได้รับประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

- (1) ได้รับความสะดวกในเรือนจำตามระเบียบกรมราชทัณฑ์

²⁰⁵ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 48.

²⁰⁶ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 49

²⁰⁷ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 50.

²⁰⁸ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 51.

²⁰⁹ กฎกระทรวงการรับเงินทำขวัญของผู้ต้องขังซึ่งได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตาย เนื่องจากการทำงาน พ.ศ. 2563

(2) เลื่อนชั้น
 (3) ได้รับแต่งตั้งให้มีตำแหน่งหน้าที่ช่วยเหลือเจ้าพนักงานเรือนจำ
 (4) ลาไม่เกินเจ็ดวันในคราวหนึ่ง โดยไม่นับรวมเวลาที่ต้องใช้ในการเดินทางเข้าด้วย เมื่อมีความจำเป็นเห็นประจักษ์เกี่ยวกับกิจธุระสำคัญหรือกิจการในครอบครัว แต่ห้ามมิให้ออกไปนอกราชอาณาจักรและต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในระเบียบกรมราชทัณฑ์ ระยะเวลาที่อนุญาตให้ลาครั้งนี้ มิให้หักออกจากการคำนวณกำหนดโทษ ถ้านักโทษเด็ดขาดซึ่งได้รับอนุญาตให้ลาออกไปไม่กลับเข้าเรือนจำภายในเวลาที่กำหนดเกินกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง ให้ถือว่านักโทษเด็ดขาดผู้นั้นหลบหนีที่คุมขังตามประมวลกฎหมายอาญา

(5) ลดวันต้องโทษจำคุกให้เดือนละไม่เกินห้าวัน แต่การลดวันต้องโทษจำคุกจะพึงกระทำได้ต่อเมื่อนักโทษเด็ดขาดได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนหรือหนึ่งในสามของกำหนดโทษตามหมายศาลในขณะนั้นแล้วแต่อย่างไรจะมากกว่า หรือไม่น้อยกว่าสิบปีในกรณีที่ต้องโทษจำคุกตลอดชีวิตที่มีการเปลี่ยนโทษจำคุกตลอดชีวิตเป็นโทษจำคุกมีกำหนดเวลา ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาวินิจฉัยลดวันต้องโทษจำคุก

(6) ลดวันต้องโทษจำคุกลงอีกไม่เกินจำนวนวันที่ทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการนอกเรือนจำตามมาตรา 49 และอาจได้รับเงินรางวัลด้วยก็ได้

(7) พักการลงโทษเมื่อนักโทษเด็ดขาดได้รับโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนหรือหนึ่งในสามของกำหนดโทษตามหมายศาลในขณะนั้นแล้วแต่อย่างไรจะมากกว่า หรือไม่น้อยกว่าสิบปีในกรณีที่ต้องโทษจำคุกตลอดชีวิตที่มีการเปลี่ยนโทษจำคุกตลอดชีวิตเป็นโทษจำคุกมีกำหนดเวลา และกำหนดระยะเวลาที่จะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขให้กำหนดเท่ากับกำหนดโทษที่ยังเหลืออยู่ ทั้งนี้ ในการคำนวณระยะเวลาการพักการลงโทษ ถ้ามีวันลดวันต้องโทษจำคุกตาม (6)ให้นำมารวมกับระยะเวลาในการพักการลงโทษด้วยโดยในการพักการลงโทษ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาวินิจฉัยการพักการลงโทษ

(8) ได้รับการพิจารณาอนุญาตให้ออกไปฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการหรือรับการศึกษาอบรมนอกเรือนจำโดยมีหรือไม่มีผู้ควบคุมก็ได้ แต่การอนุญาตให้ออกไปฝึกวิชาชีพหรือรับการศึกษาอบรมนอกเรือนจำจะพึงกระทำได้ต่อเมื่อนักโทษเด็ดขาดได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของกำหนดโทษตามหมายจำคุกเมื่อคดีถึงที่สุดนั้น และเหลือโทษจำคุกไม่เกินสามปีหกเดือน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประโยชน์ในการศึกษาอบรมและแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของนักโทษเด็ดขาด และความปลอดภัยของสังคมประกอบกัน แต่ถ้านักโทษเด็ดขาดซึ่งได้รับอนุญาตให้ออกไปฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการหรือรับการศึกษาอบรมนอกเรือนจำโดยไม่มีผู้ควบคุมไม่กลับเข้าเรือนจำภายในเวลาที่กำหนดเกินกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง ให้ถือว่านักโทษเด็ดขาดผู้นั้นหลบหนีที่คุมขังตามประมวลกฎหมายอาญา

การดำเนินการตาม (2) (3) (5) (6) (7) และ (8) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และต้องนำพฤติการณ์การกระทำความผิด ลักษณะความผิด และความรุนแรงของคดี รวมตลอดทั้งการกระทำความผิดที่ได้กระทำมาก่อนแล้วตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 40 มาประกอบการพิจารณาด้วย

จะเห็นได้ว่า กฎหมายราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 วางหลักการสำคัญที่เกี่ยวกับการจำแนกและการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ดังต่อไปนี้

1) การจำแนกและการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง

(1) เพื่อประโยชน์ในการจัดชั้น จัดกลุ่ม ควบคุม แยกคุมขัง แก้ไข บำบัด พื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดี และการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยตัวผู้ต้องขังให้อธิบดีจัดให้มีระบบการจำแนกลักษณะของผู้ต้องขัง โดยให้คำนึงถึงโทษและพฤติการณ์ในการกระทำความผิด ลักษณะความผิด ความรุนแรงของคดี การกระทำความผิดที่ได้กระทำมาก่อนแล้ว และความประพฤติ และวินัยในระหว่างคุมขัง ตลอดจนระยะเวลากำหนดโทษคุมขังที่เหลืออยู่ของผู้ต้องขังดังกล่าว และให้อธิบดีมีอำนาจย้ายผู้ต้องขังตามระบบการจำแนกและการแยกคุมขังดังกล่าวด้วย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎกระทรวง โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ระบบการจำแนกลักษณะของผู้ต้องขังเกี่ยวกับพฤติการณ์การกระทำความผิด ลักษณะความผิด และความรุนแรงของคดีตามวรรคหนึ่ง อย่างน้อยต้องกำหนดถึงเรื่องการกระทำความผิดโดยบันดาลโทษะ โดยไตร่ตรองไว้ก่อน หรือความเป็นอาชญากรโดยสันดาน

(2) ภายใต้บังคับมาตรา 40 เพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการผู้ต้องขังภายในเรือนจำให้อธิบดีจัดให้มีระบบการจัดชั้น การจัดกลุ่มผู้ต้องขัง และการแยกคุมขัง โดยต้องคำนึงถึงประเภท หรือชั้นของเรือนจำที่ได้จำแนกไว้ตามมาตรา 31 และความเหมาะสมกับผู้ต้องขัง แต่ละประเภท แต่ละชั้น การควบคุม แก้ไข บำบัด พื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง ตลอดจนการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

(3) เพื่อประโยชน์ในการแก้ไข บำบัด พื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นคนดีให้อธิบดีจัดให้มีระบบการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังด้วยวิธีการและแนวทางที่เหมาะสม เกี่ยวกับการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง โดยให้ผู้ต้องขังได้รับการศึกษา การอบรมทั้งด้านคุณธรรมและจริยธรรม การทำงาน การฝึกวิชาชีพ การปฏิบัติศาสนกิจ การเรียนรู้วัฒนธรรมอันดีงาม กิจกรรมสันทนาการ กีฬา รวมทั้งจะต้องมีโอกาสได้รับการติดต่อกับครอบครัว ญาติมิตร องค์กรเอกชนที่มีภารกิจเพื่อการแก้ไข บำบัด พื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังและรับรู้ถึงข่าวสารและความเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอก ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบกรมราชทัณฑ์โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

2) สิทธิ หน้าที่ ประโยชน์ และกิจการอื่น ๆ เกี่ยวกับผู้ต้องขัง มีดังต่อไปนี้

(1) ให้เรือนจำจัดให้ผู้ต้องขังได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ โดยต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ รวมทั้งต้องมีการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มโอกาสการจ้างงาน ให้ผู้ต้องขังทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาและการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน ในการกำหนดหลักสูตร หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการจัดการศึกษาและการฝึกอบรม ให้แก่ผู้ต้องขังให้เป็นไปตามระเบียบกรมราชทัณฑ์

(2) ให้เรือนจำรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการศึกษาขั้นพื้นฐานและการฝึกอบรมให้แก่ ผู้ต้องขัง รวมทั้งต้องจัดหาบรรดาเครื่องอุปกรณ์ในการศึกษาขั้นพื้นฐานและการอบรมให้แก่ผู้ต้องขัง เว้นแต่ผู้ต้องขังจะนำอุปกรณ์ในการศึกษาของตนเองมาใช้และได้รับอนุญาตแล้ว ในกรณีที่ผู้ต้องขังต้องการศึกษาชั้นสูงกว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้ต้องขังต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการศึกษาดังกล่าวเอง โดยให้เรือนจำอำนวยความสะดวกตามสมควร

ในกรณีที่เรือนจำใด มีผู้ต้องขังที่นับถือศาสนาเดียวกันเป็นจำนวนมากพอสมควรให้เรือนจำนั้น จัดหาภิกษุ นักบวช หรือผู้มีความรู้หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่อนุศาสนาจารย์หรือผู้นำทางศาสนา แห่งศาสนาที่ผู้ต้องขังนับถือ เพื่อสอนธรรมะ ให้คำแนะนำทางจิตใจ หรือประกอบศาสนกิจในเรือนจำนั้นได้ โดยผู้ต้องขังทุกคนมีสิทธิเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว และมีสิทธิที่จะมีหนังสือธรรมะหรือคู่มือพิธีกรรมของศาสนาที่ตนนับถือไว้ในครอบครองได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบกรมราชทัณฑ์

(3) ภายใต้บังคับของบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่าด้วยการอภัยโทษ การเปลี่ยนโทษหนักเป็นเบา และลดโทษผู้ต้องขังมีสิทธิที่จะยื่นคำร้องทุกข์ หรือเรื่องราวใด ๆ ต่อเจ้าพนักงานเรือนจำ ผู้บัญชาการเรือนจำ อธิบดี รัฐมนตรี หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง หรือทูลเกล้าฯ ถวายฎีกาต่อพระมหากษัตริย์ได้ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่กำหนดในกฎกระทรวง

(4) ผู้ต้องขังมีสิทธิร้องเรียนเกี่ยวกับการถูกล่วงละเมิดทางเพศจากการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าพนักงานของเรือนจำได้ โดยให้ได้รับความคุ้มครองและให้คำปรึกษาในทันที รวมทั้ง คำร้องดังกล่าวต้องรักษาเป็นความลับและได้รับการไต่สวนชี้ขาดโดยพนักงานอัยการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง ในกรณีตามวรรคหนึ่ง หากผู้ต้องขังซึ่งเป็นหญิงและตั้งครรภ์ให้นำบทบัญญัติมาตรา 59 มาใช้บังคับด้วยโดยอนุโลม

3) หน้าที่และการงานของผู้ต้องขัง มีดังต่อไปนี้

(1) ผู้ต้องขังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเรือนจำ ข้อบังคับเรือนจำและระเบียบกรมราชทัณฑ์ เจ้าพนักงานเรือนจำมีอำนาจสั่งให้ผู้ต้องขังทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดในเรือนจำดังต่อไปนี้ 1) ทำงานสาธารณะ 2) ทำงานรักษาความสะอาดหรืองานสุขาภิบาลของเรือนจำ ทำงานบำรุงรักษาเรือนจำ และ4) ทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งการทำงานของผู้ต้องขังตามวรรคสองต้องสอดคล้องกับการจำแนกลักษณะและการจัดแยกคุมขัง ผู้ต้องขังตามมาตรา 31 โดยให้เรือนจำจัดงานให้เหมาะสมกับความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองรักษาความปลอดภัยและสุขภาพ ให้แก่ผู้ต้องขัง และลักษณะของงานสาธารณะ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามที่กำหนดในระเบียบกรมราชทัณฑ์

(2) เจ้าพนักงานเรือนจำอาจสั่งให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา 48 นอกเรือนจำได้ โดยให้เป็นไปตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดที่จะส่งให้ออกไปทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา 48 นอกเรือนจำ

(3) ผู้ต้องขังไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างจากการทำงานที่ได้ทำ แต่ในกรณีที่การทำงานที่ได้ทำไปนั้นก่อให้เกิดรายได้ซึ่งคำนวณเป็นราคาเงินได้ ผู้ต้องขังอาจได้รับเงินรางวัลตอบแทนจากการทำงานนั้นได้

การคำนวณรายได้เป็นราคาเงินและการจ่ายเงินรางวัล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

(4) ผู้ต้องขังซึ่งได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตาย เนื่องจากการงานตามมาตรา 48 หรือมาตรา 49 มีสิทธิได้รับเงินทำขวัญตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง ในกรณีที่ผู้ต้องขังซึ่งมีสิทธิได้รับเงินทำขวัญตามวรรคหนึ่งตาย ให้จ่ายเงินทำขวัญนั้นแก่ทายาท

4) ประโยชน์ของผู้ต้องขัง มีดังต่อไปนี้

(1) นักโทษเด็ดขาดคนใดแสดงให้เห็นว่ามีความประพฤติดี มีความอดุสาหะ ความก้าวหน้าในการศึกษา และทำการงานเกิดผลดี หรือทำความชอบแก่ทางราชการเป็นพิเศษ อาจได้รับประโยชน์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

1. ได้รับความสะดวกในเรื่องจำตามระเบียบกรมราชทัณฑ์
2. เลื่อนชั้น
3. ได้รับแต่งตั้งให้มีตำแหน่งหน้าที่ช่วยเหลือเจ้าพนักงานเรือนจำ

4. ถ้าไม่เกินเจ็ดวันในคราวหนึ่ง โดยไม่นับรวมเวลาที่ต้องใช้ในการเดินทางเข้าด้วย เมื่อมีความจำเป็นเห็นประจักษ์เกี่ยวกับกิจธุระสำคัญหรือกิจการในครอบครัว แต่ห้ามมิให้ออกไปนอกราชอาณาจักร และต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในระเบียบกรมราชทัณฑ์ ระยะเวลาที่อนุญาตให้ลาครั้งนี้ มิให้หักออกจากการคำนวณกำหนดโทษ ถ้านักโทษเด็ดขาดซึ่งได้รับอนุญาตให้ลาออกไปไม่กลับเข้าเรือนจำภายในเวลาที่กำหนดเกินกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง ให้ถือว่านักโทษเด็ดขาดผู้นั้นหลบหนีที่คุมขังตามประมวลกฎหมายอาญา

5. ลดวันต้องโทษจำคุกให้เดือนละไม่เกินห้าวัน แต่การลดวันต้องโทษจำคุกจะพึงกระทำได้ต่อเมื่อนักโทษเด็ดขาดได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนหรือหนึ่งในสามของกำหนดโทษตามหมายศาลในขณะนั้นแล้วแต่อย่างใดจะมากกว่า หรือน้อยกว่าสิบปีในกรณีที่ต้องโทษจำคุกตลอดชีวิตที่มีการเปลี่ยนโทษจำคุกตลอดชีวิตเป็นโทษจำคุกมีกำหนดเวลา ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาวินิจฉัยลดวันต้องโทษจำคุก

6. ลดวันต้องโทษจำคุกลงอีกไม่เกินจำนวนวันที่ทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการนอกเรือนจำตามมาตรา 49 และอาจได้รับเงินรางวัลด้วยก็ได้

7. พักการลงโทษเมื่อนักโทษเด็ดขาดได้รับโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าหกเดือนหรือหนึ่งในสามของกำหนดโทษตามหมายศาลในขณะนั้นแล้วแต่อย่างใดจะมากกว่า หรือน้อยกว่าสิบปีในกรณีที่ต้องโทษจำคุกตลอดชีวิตที่มีการเปลี่ยนโทษจำคุกตลอดชีวิตเป็นโทษจำคุกมีกำหนดเวลา และกำหนดระยะเวลาที่จะต้องปฏิบัติตามเงื่อนไขให้กำหนดเท่ากับกำหนดโทษที่ยังเหลืออยู่ ทั้งนี้ ในการคำนวณระยะเวลาการพักการลงโทษ ถ้ามีวันลดวันต้องโทษจำคุกตาม (6)ให้นำมารวมกับระยะเวลาในการพักการลงโทษด้วย โดยในการพักการลงโทษ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาวินิจฉัยการพักการลงโทษ

8. ได้รับการพิจารณาอนุญาตให้ออกไปฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการหรือรับการศึกษาอบรมนอกเรือนจำโดยมีหรือไม่มีผู้ควบคุมก็ได้ แต่การอนุญาตให้ออกไปฝึกวิชาชีพหรือรับการศึกษาอบรมนอกเรือนจำจะพึงกระทำได้อ่อนนักโทษเด็ดขาดได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดมาแล้วไม่น้อยกว่า หนึ่งในสามของกำหนดโทษตามหมายจำคุกเมื่อคดีสิ้นสุดในขณะนั้น และเหลือโทษจำคุกไม่เกินสามปีหกเดือน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประโยชน์ในการศึกษาอบรมและแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของนักโทษเด็ดขาด และความปลอดภัยของสังคมประกอบกัน แต่ถ้านักโทษเด็ดขาดซึ่งได้รับอนุญาตให้ออกไปฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการหรือรับการศึกษาอบรมนอกเรือนจำโดยไม่มีผู้ควบคุมไม่กลับเข้าเรือนจำภายในเวลาที่กำหนดเกินกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง ให้ถือว่านักโทษเด็ดขาดผู้นั้นหลบหนีที่คุมขังตามประมวลกฎหมายอาญา

การดำเนินการตาม (2) (3) (4) (6) (7) และ (8) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และต้องนำพฤติการณ์การกระทำความผิด ลักษณะความผิด และความรุนแรงของคดี รวมตลอดทั้งการกระทำความผิดที่ได้กระทำมาก่อนแล้ว ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 40 มาประกอบการพิจารณาด้วย

(2) นักโทษเด็ดขาดซึ่งได้รับการลดวันต้องโทษจำคุกตามมาตรา 52 (5) หรือ (6) หรือได้รับการพักการลงโทษตามมาตรา 52 (7) และได้รับการปล่อยตัวไปก่อนครบกำหนดโทษตามหมายศาล ในขณะนั้น ห้ามมิให้เดินทางออกนอกราชอาณาจักรก่อนครบกำหนดโทษตามหมายศาลในขณะนั้น และต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัดตามเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีที่นักโทษเด็ดขาดผู้ใดพยายามหรือได้เดินทางออกนอกราชอาณาจักรหรือไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไข ที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ให้เจ้าพนักงานเรือนจำหรือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจซึ่งเจ้าพนักงานเรือนจำ ร้องขอในกรณีจำเป็นมีอำนาจจับนักโทษเด็ดขาดผู้นั้นได้โดยมิต้องมีหมายจับ และนำกลับเข้าจำคุกต่อไป ตามกำหนดโทษที่ยังเหลืออยู่โดยไม่ต้องมีหมายจำคุกอีก โดยให้คณะอนุกรรมการตามมาตรา 52 (5) หรือ (7) พิจารณาตรวจสอบว่านักโทษเด็ดขาดได้พยายามหรือได้เดินทางออกนอกราชอาณาจักรหรือได้ปฏิบัติตามข้อกำหนดเงื่อนไขหรือไม่ หากปรากฏว่านักโทษเด็ดขาดไม่ได้กระทำการดังกล่าว ให้มีคำสั่งให้มีการลดวันต้องโทษจำคุกหรือพักการลงโทษต่อไป แต่หากได้กระทำการนั้น ให้มีอำนาจสั่งเพิกถอนการลดวันต้องโทษจำคุกหรือการพักการลงโทษ แล้วแต่กรณี และอาจถูกพิจารณาลงโทษทางวินัยอีกด้วยก็ได้

5) ทรัพย์สินของผู้ต้องขัง มีดังต่อไปนี้

(1) ทรัพย์สินชนิดใดจะเป็นสิ่งของที่อนุญาตหรือไม่อนุญาตให้เก็บรักษาไว้ในเรือนจำให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทรัพย์สินที่เป็นสิ่งของอนุญาตให้เก็บรักษาไว้ในเรือนจำแต่มีปริมาณหรือจำนวนเกินกว่าที่อธิบดีอนุญาต หรือเป็นสิ่งของที่ไม่อนุญาตให้เก็บรักษาไว้ในเรือนจำ ให้แจ้งญาติมารับคืนจาก เจ้าพนักงานเรือนจำ แต่ถ้าไม่มีผู้มารับภายในเวลาที่เรือนจำกำหนด อาจจำหน่ายแล้วมอบเงินให้แก่ผู้ต้องขังภายหลังหักค่าใช้จ่ายในการจำหน่าย แต่ถ้าของนั้นมีสภาพเป็นของสละเสียง่าย ของอันตรายหรือโสโครกให้เจ้าพนักงานเรือนจำทำลายเสีย

การจำหน่ายและการทำลายสิ่งของตามวรรคสอง ให้เป็นไปตามระเบียบกรมราชทัณฑ์

(2) ทรัพย์สินของผู้ต้องขังที่ตกค้างอยู่ในเรือนจำ ในกรณีต่อไปนี้ ให้ตกเป็นของแผ่นดิน

1. ผู้ต้องขังหลบหนีพ้นกำหนดสามเดือนนับแต่วันที่หลบหนี

2. ผู้ต้องขังถูกปล่อยตัวไปแล้วและไม่มารับทรัพย์สิน เงินรางวัล หรือเงินทำขวัญของตนไป

ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ได้รับการปล่อยตัว

6) การเตรียมความพร้อมก่อนปล่อยและการพ้นจากเรือนจำ มีดังต่อไปนี้

(1) ให้เรือนจำเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย โดยริเริ่มเตรียมการตั้งแต่ได้รับตัวผู้ต้องขังไว้ในเรือนจำ เพื่อให้มีกระบวนการในการส่งเสริมและช่วยเหลือผู้ต้องขังได้อย่างถูกวิธีและเหมาะสม เพื่อให้ผู้ต้องขังแต่ละคนกลับไปใช้ชีวิตในสังคมได้ รวมทั้งต้องให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรื่องส่วนตัว เศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวและชุมชน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบกรมราชทัณฑ์

(2) ผู้ต้องขังที่จำคุกมาแล้วจนเหลือโทษที่ต้องจำคุกตามระเบียบที่กรมราชทัณฑ์กำหนด ให้เรือนจำจัดให้พักการทำงาน และในกรณีที่เห็นสมควรให้จัดแยกคุมขังไว้ต่างหากจากผู้ต้องขังอื่น แล้วจัดให้ได้รับการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ในกรณีที่ผู้ต้องขังซึ่งถึงกำหนดปล่อยป่วยหนัก ไม่สามารถไปจากเรือนจำได้ และขออนุญาตอยู่รักษาตัวในเรือนจำต่อไป ให้ผู้บัญชาการเรือนจำพิจารณาอนุญาตตามที่เห็นสมควรแต่ต้องรายงานให้อธิบดีทราบ

(3) เมื่อจะปล่อยตัวผู้ต้องขัง ให้ปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. เรียกคืนทรัพย์สินที่เป็นของทางราชการ

2. จ่ายเครื่องแต่งกายให้ตามที่กรมราชทัณฑ์กำหนด สำหรับผู้ต้องขังที่ไม่มีเครื่องแต่งกายจะแต่งออกไปจากเรือนจำ

3. ทำหลักฐานการปล่อยตัว

4. คืนทรัพย์สินของผู้ต้องขังให้แก่ผู้ต้องขัง รวมทั้งเงินรางวัลและเงินทำขวัญ

5. ออกใบสำคัญการปล่อยนักโทษเด็ดขาดที่พ้นโทษ

นอกจากนี้ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงาน ฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565 กำหนดคุณสมบัติของนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ ดังนี้

1) นักโทษเด็ดขาดตั้งแต่ชั้นดีขึ้นไป ที่ศาลมีคำพิพากษาลงโทษจำคุกอาจได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำได้ ต้องได้รับโทษจำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของกำหนดโทษที่ระบุไว้ในหมายแจ้งโทษเมื่อคดีถึงที่สุด หรือกำหนดโทษตามคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้ลงโทษ หากมีการพระราชทานอภัยโทษ หรือลดโทษ ให้ถือเอากำหนดโทษตามหมายแจ้งโทษเมื่อคดีถึงที่สุดฉบับหลังสุด และต้องเหลือโทษจำคุกไม่เกินสามปีหกเดือน²¹⁰

²¹⁰ ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงาน ฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565 ข้อ 7.

2) นักโทษเด็ดขาด ซึ่งอาจได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำได้ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้²¹¹

(1) ชั้นเยี่ยม ต้องได้รับโทษจำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของกำหนดโทษที่ระบุไว้ในหมายแจ้งโทษเมื่อคดีถึงที่สุดหรือตามคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้ลงโทษ

(2) ชั้นดีมาก ต้องได้รับโทษจำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งในสี่ของกำหนดโทษที่ระบุไว้ในหมายแจ้งโทษเมื่อคดีถึงที่สุดหรือตามคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้ลงโทษ

(3) ชั้นดี ต้องได้รับโทษจำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของกำหนดโทษที่ระบุไว้ในหมายแจ้งโทษเมื่อคดีถึงที่สุดหรือตามคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้ลงโทษ

ในกรณี (1) (2) และ (3) ถ้ามีการพระราชทานอภัยโทษหรือลดโทษ ให้ถือกำหนดโทษตามหมายแจ้งโทษหรือตามคำสั่งลดโทษฉบับหลังสุด

สำหรับการพิจารณานักโทษเด็ดขาดที่จะสั่งให้ออกฝึกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ กำหนดไว้ในข้อ 12 และข้อ 13 ตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงาน ฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565 ดังต่อไปนี้

1) การจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำให้เรือนจำตั้งคณะทำงานขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ผู้บัญชาการเรือนจำ เป็นประธาน และเจ้าพนักงานเรือนจำจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นคณะทำงาน และห้ามมิให้จ่ายนักโทษเด็ดขาดที่ได้รับการคัดเลือกตามระเบียบนี้ไปทำงานอื่นใด²¹²

2) การพิจารณาคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ ต้องพิจารณาถึงพฤติการณ์การกระทำผิด ลักษณะความผิด ความรุนแรงของคดี และการกระทำ ความผิดที่ได้กระทำมาก่อนแล้ว รวมทั้งให้คำนึงถึงอายุ ประวัติ ความประพฤติ สถิติปัญญา การศึกษาอบรม สุขภาพ หรือความแข็งแรงของร่างกาย ภาวะแห่งจิต นิสัย อาชีพ สิ่งแวดล้อม ฝีมือ หรือความรู้ความชำนาญในงาน สภาพแห่งความผิด และสภาพของท้องถิ่น ว่าสมควรออกไปทำงานนั้นหรือไม่²¹³

ทั้งนี้ยังกำหนด การจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำให้จ่ายออกจากเรือนจำได้ตั้งแต่วันที่ 06.00 นาฬิกา และจะต้องนำกลับเข้าเรือนจำไม่เกินเวลา 18.00 นาฬิกาในวันเดียวกันกรณีมีเหตุจำเป็นอันเนื่องมาจากสภาพของงานที่ให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำนอก

²¹¹ ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงาน ฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565 ข้อ 8.

²¹² ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงาน ฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565 ข้อ 12.

²¹³ ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงาน ฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565 ข้อ 13.

เรือนจำไม่สามารถนำนักโทษเด็ดขาดกลับเข้าเรือนจำภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้เสนออธิบดีพิจารณาอนุมัติตามที่เห็นสมควร และเมื่อได้รับอนุมัติแล้วให้ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด²¹⁴

และในข้อที่ 21 ตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงาน ฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565 กำหนดให้เมื่อมีการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำให้ผู้บัญชาการเรือนจำแต่งตั้งเจ้าพนักงานเรือนจำหนึ่งคน ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าควบคุม โดยให้มีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบบังคับบัญชาเหนือเจ้าพนักงานและนักโทษเด็ดขาดที่จ่ายออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำดังกล่าวนั้น และให้จัดให้มีผู้ควบคุมในอัตราส่วนตามความเหมาะสมโดยพิจารณาแล้วเห็นว่าจำเป็น และน่าจะไม่มีผลหรือก่อการร้ายขึ้น โดยให้เจ้าพนักงานเรือนจำผู้ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าควบคุม ชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งที่จะต้องประพฤติปฏิบัติ²¹⁵ อันเป็นการควบคุมนักโทษเด็ดขาดที่ออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ เป็นการควบคุมระหว่างเดินทางและระหว่างการทำงาน²¹⁶

ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงาน ฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565 กำหนดการจ่ายเงินรางวัลปันผลในการทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำให้ดำเนินการตามข้อ 25-27 ดังนี้

ข้อ 25 การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามข้อตกลงที่ได้จัดทำข้อตกลงกับสถานประกอบการเพื่อเรือนจำ นำไปจ่ายเป็นรางวัลให้แก่ผู้ต้องขังและเจ้าพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน

ข้อ 26 การจ่ายเงินรางวัลปันผลในการทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำแก่นักโทษเด็ดขาดที่ทำงานและเจ้าพนักงานเรือนจำ ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยเงินผลพลอยได้จากการดำเนินงานฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังและข้อบังคับกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการจ่ายเงินผลพลอยได้จากการดำเนินงานฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังเป็นรางวัล

ข้อ 27 หากการทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำที่จัดให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำนั้น ก่อให้เกิดรายได้ซึ่งคำนวณเป็นราคาเงินได้ให้เรือนจำนำไปจ่ายเป็นรางวัลตอบแทนให้แก่นักโทษเด็ดขาดและเจ้าพนักงานเรือนจำที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงาน

นอกจากนี้กรมราชทัณฑ์ยังมีระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยเงินผลพลอยได้จากการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง พ.ศ.2563 และกฎกระทรวงการคำนวณรายได้เป็นราคาเงินและการจ่ายเงินรางวัลให้แก่ผู้ต้องขัง ซึ่ง

²¹⁴ ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงาน ฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565 ข้อ 19.

²¹⁵ ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงาน ฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565 ข้อ 21.

²¹⁶ ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงาน ฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565 ข้อ 22.

การงานที่ได้ทำนั้นก่อให้เกิดรายได้ซึ่งคำนวณเป็นราคาเงินได้ พ.ศ. 2563 ซึ่งออกตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 ที่กำหนดให้นำเงินพลอยได้ร้อยละ 95 หลังหักส่งกรมราชทัณฑ์แล้วเป็นเงินทุนหมุนเวียนเพื่อใช้จ่ายในการดำเนินกิจการฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานผู้ต้องขังและกิจการที่เป็นประโยชน์โดยตรงหรือต่อเนื่องกับการฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงาน ร้อยละ 5 ให้เรือนจำนำส่งราชทัณฑ์ เพื่อเป็นเงินทุนพัฒนาพหุติ นิสัย เพื่อใช้จ่ายในกานจัดสวัสดิการผู้ต้องขัง²¹⁷ โดยมีสัดส่วนเงินได้หลังจากหักต้นทุนค่าใช้จ่าย ในการ ดำเนินงานแล้วในอัตราส่วนร้อยละ 70 เป็นเงินรางวัลให้กับผู้ต้องขังเพื่อใช้จ่ายในเรือนจำหรือเก็บออมสำหรับ เป็นเงินทุนประกอบอาชีพในอนาคต ร้อยละ 10 เป็นเงินรางวัลสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลการฝึกอบรมหรือผู้ ควบคุมผู้ต้องขังในการออกทำงานนอกเรือนจำ และร้อยละ 20 จะกลับมาเป็น “เงินผลพลอยได้” ให้จ่ายเงิน รางวัล สำหรับผู้ต้องขังได้ไม่เกินร้อยละ 70 โดยมีสัดส่วนเงินได้หลังจากหักต้นทุนค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน แล้วในอัตราส่วนร้อยละ 70 เป็นเงินรางวัลให้กับผู้ต้องขังเพื่อใช้จ่ายในเรือนจำหรือเก็บออมสำหรับเป็นเงินทุน ประกอบอาชีพในอนาคต ร้อยละ 10 เป็นเงินรางวัลสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลการฝึกอบรมหรือผู้ควบคุมผู้ต้องขัง ในการออกทำงานนอกเรือนจำ และร้อยละ 20 จะกลับมาเป็น “เงินผลพลอยได้” ของเรือนจำหรือทัณฑสถาน สำหรับใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนในการจัดการฝึกอาชีพ จัดสวัสดิการให้ผู้ต้องขังหรือกิจการที่เป็นประโยชน์ ประโยชน์โดยตรงและต่อเนื่องกับการฝึกอาชีพและใช้แรงงานในเรือนจำ

3.3.3 การคุ้มครองการจ้างงานแรงงานพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการว่าจ้าง การใช้แรงงานและการจัดสวัสดิการที่ จำเป็นในการทำงานเพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยอันดี และได้รับค่าตอบแทนตามสมควร

ศาสตราจารย์สุชาติ วิเศษ และคณะ ให้ความหมายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หมายถึง การที่รัฐ ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานขึ้น มาตรฐานหรือกฎเกณฑ์เกี่ยวกับสภาพการจ้างงานต่าง ๆ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ใช้บังคับแก่นายจ้าง ลูกจ้างในการจ้างงานทุกรายไม่ว่าจะประกอบกิจการประเภทใด และไม่ว่าจะมีจำนวนลูกจ้างเท่าใด ซึ่งในมาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้มิให้ใช้ บังคับแก่

- (1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น
- (2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง จะออกกฎกระทรวงมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัตินี้ทั้งหมดหรือแต่ บางส่วนแก่นายจ้างประเภทหนึ่งประเภทใดก็ได้

จากบทบัญญัติมาตรา 4 กฎหมายแรงงานคุ้มครองเฉพาะสถานประกอบการที่เป็นธุรกิจเอกชน เท่านั้น ดังนั้นกิจการที่กฎหมายฉบับนี้ไม่คุ้มครอง ได้แก่

1) ส่วนราชการ ทั้งบุคลากรของราชการส่วนกลาง ทั้งกระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการอื่นที่มีฐานะเป็นกรม บุคลากรของราชการส่วนภูมิภาค ทั้งจังหวัด อำเภอ และราชการส่วนท้องถิ่น ทั้งองค์การบริหาร

²¹⁷ ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยเงินผลพลอยได้จากการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง พ.ศ.2563 ข้อ 7.

ส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล เทศบาล กรุงเทพมหานคร ไม่ว่าจะป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว หรือพนักงานราชการไม่ได้รับความคุ้มครอง

- 2) รัฐวิสาหกิจ รัฐวิสาหกิจไม่ว่าจะเป็นพนักงานหรือลูกจ้าง ไม่ได้รับความคุ้มครองเช่นกัน
- 3) ลูกจ้างและพนักงานการทำอากาศยานแห่งประเทศไทยตามมาตรา 6 พระราชบัญญัติการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2522
- 4) ผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ ลูกจ้างขององค์การมหาชน ตามมาตรา 38 พระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. 2542
- 5) ครูใหญ่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ตามมาตรา 86 พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550
- 6) ผู้ที่ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ตามพระราชบัญญัติสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พ.ศ. 2546
- 7) พนักงาน เลขาธิการและลูกจ้างของตลาดหลักทรัพย์ ตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2539
- 8) เลขาธิการ รองเลขาธิการ พนักงานและลูกจ้างของสถาบันพระปกเกล้า
- 9) งานที่รับไปทำที่บ้านตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553
ทั้งนี้ยังมีลูกจ้างบางประเภทที่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองเช่นกันแต่อาจถูกจำกัดความคุ้มครองในบางกรณี ได้แก่
 - 1) ลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน ในกิจการที่เกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้ประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ตามกฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) แก้ไขโดยกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) เช่น งานทำความสะอาดบ้าน ทำครัว เลี้ยงเด็ก ดูแลผู้ป่วยหรือคนชรา เป็นต้น โดยมีให้บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย
 - 2) กิจการที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ ตามกฎกระทรวง (พ.ศ. 2541) แก้ไขโดยกฎกระทรวงฉบับที่ 14 (พ.ศ. 2555) โดยมีให้ใช้บทบัญญัติดังต่อไปนี้ บังคับแก่นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างทำงานที่มีได้แสวงหากำไรในทางเศรษฐกิจ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ให้ความหมายของนายจ้างว่า “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้และหมายความรวมถึง

 - (1) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง
 - (2) ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้ที่มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลและผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ดังนั้น คำว่า “นายจ้าง” ตามความหมายนี้หมายถึงใครก็ได้ซึ่งรับผู้อื่นเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานนายจ้าง มี 3 ประเภท คือ นายจ้างตัวจริง นายจ้างตัวแทนและนายจ้างรับมอบ

ส่วนคำว่าลูกจ้างได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 ว่า “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ดังนั้นคำว่า “ลูกจ้าง” จึงหมายถึง ผู้ที่ตกลงทำงานให้กับนายจ้าง ต้องได้รับค่าจ้าง หากมาทำงาน แต่ได้รับค่าจ้างไม่ใช่ลูกจ้าง นอกจากนี้ลูกจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไรถือว่าได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายนี้ อย่างเท่าเทียมกัน ลูกจ้างรายวัน ลูกจ้างทดลองงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างที่ทำงานไม่เต็มเวลา ลูกจ้างที่คำนวณผลงานต่อหน่วย รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านด้วย เป็นต้น นอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน เป็นการกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราตามที่กฎหมายกำหนด ตรงตามเวลาและตามจำนวนที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนั้น ค่าตอบแทนในการทำงาน จะเป็นค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นิยามคำว่า “ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

ดังนั้น ค่าจ้างจึงเป็นเงินทุกชนิดที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นประจำอยู่เสมอ เพื่อตอบแทนสำหรับการทำงานของลูกจ้างให้นายจ้าง ค่าจ้างจึงต้องเป็นเงิน และไม่เฉพาะเงินเดือนเท่านั้น ซึ่งรวมทั้ง เงินอื่นๆ ที่นายจ้างจ่ายให้เป็นประจำ

ทั้งนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงโดยเท่าเทียมกัน ในการจ้างงาน เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจปฏิบัติเช่นนั้นได้ โดยให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างที่ทำงานอันมีลักษณะ คุณภาพ และปริมาณเท่ากัน หรืองานที่มีค่าเท่าเทียมกันในอัตราเท่ากันไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง”

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงได้กำหนดหลักการสำคัญเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานทั่วไป ดังต่อไปนี้ 1) เวลาทำงานปกติ ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้น และเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ในกรณีที่เวลาทำงานวันใดน้อยกว่าแปดชั่วโมง นายจ้างและลูกจ้างจะตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือนั้นไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นก็ได้ แต่ต้องไม่เกินวันละเก้าชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้ว สัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงต้องมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินเจ็ดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง

ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันให้นำเวลาทำงานส่วนที่เหลือไปรวมกับเวลาทำงานในวันทำงานปกติอื่นตามวรรคหนึ่งเกินกว่าวันละแปดชั่วโมงให้นายจ้างจ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างรายวัน และลูกจ้างรายชั่วโมง

หรือไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ในชั่วโมงที่ทำเกินสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงาน

ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

สำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เวลาทำงานตามปกติจะต้องไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) ได้กำหนดเวลาทำงานปกติไว้ ดังนี้

ข้อ 1 ให้งานทุกประเภทมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งไม่เกินแปดชั่วโมง

ข้อ 2 งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่

(1) งานที่ต้องทำได้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ

(2) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี

(3) งานเชื่อมโลหะ

(4) งานขนส่งวัตถุอันตราย

(5) งานผลิตสารเคมีอันตราย

(6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือน อันอาจเป็นอันตราย

(7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตรายเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้และต้องจัดให้มีการป้องกันตัวบุคคล”

นายจ้างที่ไม่ประกาศเวลาทำงานปกติ หรือประกาศแต่กำหนดชั่วโมงทำงานปกติเกินกว่าจำนวนชั่วโมงที่บัญญัติไว้ดังกล่าวข้างต้น จะมีความผิดและมีโทษทางอาญา

2) การทำงานล่วงเวลา ซึ่งการทำงานล่วงเวลา หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติหรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันให้นายจ้างลูกจ้างตกลงกันในวันทำงานหรือวันหยุดแล้วแต่กรณี

(1) ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็นคราว ๆ ไป

ในกรณีที่มิได้ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน หรือเป็นงานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่งและชั่วโมงทำงานในวันหยุดตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมแล้วจะต้องไม่เกินอัตราตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามมาตรา 23 วรรคหนึ่ง

กฎหมายได้คุ้มครองจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาไว้ด้วย โดยเมื่อรวมจำนวนชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุดแล้วก็ต้องไม่เกินกว่าที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ซึ่งกฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) กำหนด “ชั่วโมงทำงานล่วงเวลาตามมาตรา 24 วรรคหนึ่ง และชั่วโมงทำงานในวันหยุด ตามมาตรา 25 วรรคสองและวรรคสาม เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง” และ “ชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย”

ในงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของลูกจ้าง นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาไม่ได้เลย งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างนั้น ได้กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 23 แล้ว ซึ่งได้แก่ กฎกระทรวง ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2541) นายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาโดยฝ่าฝืนบทกฎหมายข้างต้นมีความผิดและมีโทษทางอาญา

อย่างไรก็ดี ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานล่วงเวลา ไม่ว่าจะเป็นการทำงานล่วงเวลาที่ถูกต้องตามบทบัญญัติของกฎหมายหรือไม่ก็ตาม นายจ้างก็ต้องจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาให้แก่ลูกจ้าง

3) การทำงานในวันหยุด ห้ามมิให้นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด เว้นแต่ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉินนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้สำหรับกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง งานขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล หรือกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์แก่การผลิต การจำหน่าย และการบริการ นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานนอกจากที่กำหนดตามวรรคหนึ่งและวรรคสองในวันหยุดเท่าที่จำเป็น โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อนเป็น คราว ๆ ไป

ทั้งนี้ คำว่า “วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้ลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งการมาทำงานในวันหยุดจะต้องอยู่ภายในจำนวนชั่วโมงที่กำหนดตามกฎกระทรวงในมาตรา 26 ซึ่งได้แก่ กฎกระทรวง ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) และงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง นายจ้างก็ไม่อาจให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดได้ ในกรณีที่นายจ้างให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุด ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในวันหยุดที่ถูกต้องตามบทบัญญัติดังกล่าวข้างต้นหรือไม่ก็ตาม นายจ้างจะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง หากนายจ้างที่ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดโดยฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมายข้างต้นจะมีความผิดและมีโทษทางอาญา

4) เวลาพัก ในวันที่มีการทำงาน ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกินห้าชั่วโมงติดต่อกัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักระหว่างวันหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง ในกรณีที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่น ถ้าข้อตกลงนั้นเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างให้ข้อตกลงนั้นใช้บังคับได้ เวลาพักระหว่างการทำงานไม่ให้นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วในวันหนึ่งเกินสองชั่วโมง ให้นับเวลาที่เกินสองชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติ ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่าสองชั่วโมง นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก

ไม่น้อยกว่าสี่สัปดาห์ก่อนที่ลูกจ้างเริ่มทำงานล่วงเวลา ทั้งนี้ มิให้ใช้บังคับแก่กรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะ หรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปโดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้างหรือเป็นงานฉุกเฉิน

อย่างไรก็ตาม กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ข้อ 3 กำหนดว่า งานในร้านขายอาหารหรือขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายหรือบริการไม่ติดต่อกัน ในแต่ละวันที่มีการทำงาน นายจ้างอาจจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักระหว่างการทำงานวันหนึ่งเกินสองชั่วโมงก็ได้ แต่ในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาและการทำงานล่วงเวลานั้นเกินกว่าสองชั่วโมง ก่อนที่จะทำงานล่วงเวลา นายจ้างก็ต้องให้ลูกจ้างมีเวลาพักอย่างน้อย 20 นาที ก่อนทำงานล่วงเวลานั้นด้วยนายจ้างที่ไม่จัดเวลาพักให้ลูกจ้างต้องตามบทบัญญัติของกฎหมายข้างต้นที่มีความผิด และมีโทษทางอาญา

5) วันหยุดประจำสัปดาห์ ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์หนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งวัน โดยวันหยุดประจำสัปดาห์ต้องมีระยะห่างกันไม่เกินหกวัน นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้า กำหนดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานโรงแรม งานขนส่ง งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมวันหยุดประจำสัปดาห์และเลื่อนไปหยุดเมื่อใดก็ได้แต่ต้องอยู่ในระยะเวลาสี่สัปดาห์ติดต่อกัน

6) วันหยุดตามประเพณี ให้นายจ้างประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบเป็นการล่วงหน้าปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวันโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และให้นายจ้างพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้าง ให้ลูกจ้างได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ให้นายจ้างตกลงกับลูกจ้างว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีหรือนายจ้างจะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้ ซึ่งวันหยุดราชการประจำปีนั้น ทางราชการจะประกาศให้ทราบทั่วกันในแต่ละปี โดยปกติได้แก่ วันขึ้นปีใหม่ วันมาฆบูชา วันพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช และวันที่ระลึกมหาจักรีบรมราชวงศ์ วันสงกรานต์ วันฉัตรมงคล วันพืชมงคล วันวิสาขบูชา วันอาสาฬหบูชา วันเข้าพรรษา วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ วันปิยมหาราช วันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว วันพระราชทานรัฐธรรมนูญ และวันเริ่มเทศกาลปีใหม่ (วันที่ 31 ธันวาคม) หากวันหยุดตามประเพณีที่นายจ้างกำหนดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างคนใด (วันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างแต่ละคนในบางสถานประกอบกิจการอาจไม่ตรงกัน) ลูกจ้างคนนั้นจะได้หยุดชดเชยในวันทำงานถัดไป

โดยปกติ เมื่อนายจ้างกำหนดวันหยุดตามประเพณีไว้แล้ว หากไม่สามารถให้ลูกจ้างหยุดได้และลูกจ้างมาทำงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ให้แก่ลูกจ้างนั้น แต่ในกรณีที่ลูกจ้างทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแล้ว นายจ้างกับลูกจ้างอาจตกลงกันว่าจะให้ลูกจ้างหยุดในวันอื่นชดเชยวันหยุดตามประเพณีนั้นหรือจะให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดก็ได้

กฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) กำหนดงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดทำงานในวันหยุดตามประเพณีได้ไว้ ดังนี้

1) งานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร รัยขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และสถานบริการท่องเที่ยว

2) งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน

นายจ้างที่ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีไม่ถูกต้องตามกฎหมายข้างต้น มีความผิดและมีโทษทางอาญา ในขณะที่เดียวกันนายจ้างที่ไม่จัดให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีดังกล่าวข้างต้นต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดหรือค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างนั้นด้วย

7) วันหยุดพักผ่อนประจำปี ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าหกวันทำงาน โดยให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกัน

ในปีต่อมา นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่าหกวันทำงานก็ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ สำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานยังไม่ครบหนึ่งปี นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างโดยคำนวณให้ตามส่วนก็ได้

ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างโดยมิใช่กรณีตามมาตรา 119 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 30 ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาหรือนายจ้างเลิกจ้าง ไม่ว่าจะการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีตามมาตรา 119 หรือไม่ก็ตาม ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามมาตรา 30

ลูกจ้างมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมาย (มาตรา 30) หรือมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้าง (ซึ่งจะต้องมีสิทธิได้หยุดพักผ่อนประจำปี ปีละ 6 วันทำงานหรือจำนวนมากกว่า)

จะเห็นได้ว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่ยึดหลักความเสมอภาค และสิทธิมนุษยชน จึงกำหนดให้นายจ้างปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันทั้งหญิงและชาย ยกเว้นงานบางประเภทที่ไม่เหมาะสมกับแรงงานผู้หญิง การทำงานลักษณะอย่างเดียวกันอาจก่อให้เกิดอันตรายตามสภาพร่างกาย สรีระของผู้หญิงและผู้ชายที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะหากหญิงนั้นตั้งครรถ์กฎหมายจะจำกัดลักษณะ และประเภทของงานไว้เป็นการเฉพาะ และกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างอย่างเท่าเทียมกัน ตามหลักความเสมอภาคในชีวิตและการทำงาน และความเสมอภาคระหว่างชายและหญิง นอกจากนี้ยังมีประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2546 ซึ่งอาจเกี่ยวกับแรงงานผู้ต้องขัง โดยกล่าวถึงการให้แรงงานบังคับซึ่งเกี่ยวข้องกับ

การจ้างงานแรงงานผู้ต้องขัง โดยกระทรวงแรงงานได้ เพื่อให้สถานประกอบกิจการนำไปปฏิบัติต่อแรงงานในสถานประกอบกิจการของตนด้วยความสมัครใจ เพื่อพัฒนาสถานประกอบกิจการให้มีระบบบริหารจัดการแรงงานเทียบได้กับมาตรฐานแรงงานสากลโดยมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานและเสริมสร้างให้ธุรกิจมีการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยใช้ข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานไทยมรท.8001 - 2553 จนถึงปัจจุบัน ดังนี้

1. ขอบเขตและการนำไปใช้เป็นการจัดการและการปฏิบัติต่อแรงงานของสถานประกอบกิจการตามข้อบังคับของกฎหมายแรงงานเป็นหลักและให้ปฏิบัติเพิ่มเติมตามข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานอื่นๆสามารถนำไปใช้ได้ กับสถานประกอบกิจการทุกประเภทและขนาด

2. มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทยเชื่อมโยงกับ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518, อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 87 98 100 105 111 135 138 145 164 177 และฉบับที่ 182 รวมทั้งข้อเสนอขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 146 และ 164 ,ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการที่เกี่ยวข้องกับกิจการบริษัทข้ามชาติ และนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 2000),ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UN Universal Declaration of Human Rights, 1948),อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบขององค์การสหประชาชาติ (UN Convention on the Elimination of All Form of Discrimination Against Women, 1979)

3. มาตรฐานแรงงานไทย ได้กำหนดค่านิยาม ไว้ว่าการใช้แรงงานบังคับ หมายถึง การว่าจ้าง การกำหนดเงื่อนไข การว่าจ้างหรือการมอบหมายให้บุคคลทำงาน โดยบุคคลนั้นไม่สมัครใจ ทั้งนี้ จะด้วยอาศัยวิธีการหรืออ้างเหตุเพื่อการลงโทษ การหักหนี้ การข่มขู่ การเก็บยึดบัตรประจำตัวหรือหลักฐานประจำตัว หรือวิธีอื่นใดก็ตาม

กฎหมายแรงงาน หมายถึง กฎหมายด้านคุ้มครองแรงงาน สวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ และความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คุ้มครองแรงงาน หมายถึง ความคุ้มครองลูกจ้างในสถานประกอบกิจการในด้านสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน สวัสดิการ และความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถานประกอบกิจการ หมายถึง องค์กรหรือหน่วยธุรกิจที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ รวมถึงบุคลากรฝ่ายบริหารและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4. มาตรฐานแรงงานไทยฉบับนี้ยังกำหนดการใช้แรงงานบังคับในสถานประกอบกิจการต้องไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ และสถานประกอบกิจการต้องไม่เรียกรับหรือเก็บเงินประกัน บัตรประจำตัว หรือเอกสารประจำตัวใดๆ จากลูกจ้างไม่ว่าเมื่อเข้าทำงานหรือรับเข้าทำงานแล้ว หรือเป็นเงื่อนไขในการรับเข้าทำงาน เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

5. กำหนดค่าตอบแทนการทำงานโดยให้สถานประกอบกิจการต้องจ่ายค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติให้แก่ลูกจ้าง ไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยจ่ายเป็นเงินตราไทย

ณ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่ายเป็นตัวเงินหรือเงินตราต่างประเทศ หรือจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างก่อน ทั้งนี้ ให้จ่ายทันทีเมื่อถึงกำหนดการจ่ายแต่ละงวด อีกทั้งสถานประกอบกิจการต้องให้ลูกจ้างได้รับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานที่ได้รับทั้งหมดในแต่ละงวด เป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถเข้าใจรายละเอียดส่วนประกอบต่างๆ ได้ และสถานประกอบกิจการต้องไม่หักค่าจ้าง ไม่ว่าจะกรณีใด เว้นแต่กฎหมายยกเว้นไว้

6. สถานประกอบกิจการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติของลูกจ้างไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง และต้องจัดให้มีวันหยุดอย่างน้อย 1 วันในทุกสัปดาห์ อีกทั้ง สถานประกอบกิจการต้องถือเป็นสิทธิของลูกจ้างในการทำงานล่วงเวลาสำหรับงานทั่วไป เว้นแต่กรณีที่กฎหมายยกเว้นไว้ โดยสถานประกอบกิจการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาของลูกจ้าง (ส่วนที่เกินจากชั่วโมงการทำงานปกติสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง) ไม่เกินสัปดาห์ละ 24 ชั่วโมงในปีแรกหลังจากได้รับการรับรองมาตรฐานแล้ว ในปีต่อๆ ไปต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 18 ชั่วโมง และในปีต่อไป ต้องไม่เกินสัปดาห์ละ 12 ชั่วโมง ทั้งนี้ ต้องเป็นการทำงานเพราะเหตุแห่งความจำเป็นของลักษณะงาน หรือเป็นการทำงานในช่วงสั้นๆ ตามสถานการณ์พิเศษของการดำเนินธุรกิจเท่านั้น

จะเห็นได้ว่าตามข้อกำหนดดังกล่าวไม่มีข้อห้ามผู้ประกอบการว่าจ้างแรงงานผู้ต้องขัง ดังนั้น หากผู้ต้องขังสมัครใจไม่ใช่ว่าการบังคับให้ทำงานให้แก่ภาคเอกชนย่อมสามารถทำได้ และไม่มีข้อกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการใช้แรงงานผู้ต้องขังในสถานประกอบกิจการ หากสถานประกอบกิจการจะดำเนินการว่าจ้างผู้ต้องขังให้ทำงานขึ้นอยู่กับสถานประกอบการนั้น แต่อย่างไรก็ตาม ตามหลักกฎหมายไทยผู้ต้องขังเป็นบุคคลที่ไม่ได้อยู่ในความคุ้มครองตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน แม้สถานประกอบกิจการประสงค์จะว่าจ้างแรงงานผู้ต้องขังก็ต้องบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยราชทัณฑ์ที่บังคับใช้อยู่ด้วย อีกทั้งมาตรฐานแรงงานฉบับนี้มุ่งคุ้มครองลูกจ้างแรงงานทั่วไปในสถานประกอบการตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไป ซึ่งหากพิจารณาแล้วเห็นว่าการจ้างแรงงานผู้ต้องขังอาจอยู่ในความหมายของคำว่าแรงงานบังคับก็ได้ เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานผู้ต้องขัง

3.3.4 การคุ้มครองการจ้างงานแรงงานพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 คุ้มครองลูกจ้างและบุคคลที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง และมีเจตนารมณ์เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกรณีที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงาน เช่น การทำตามคำสั่งของนายจ้าง, เป็นการป้องกันรักษาประโยชน์ของนายจ้าง หรือทำโดยตนมีตำแหน่งหรือทำในเวลางาน เป็นต้น ซึ่งหากลูกจ้างประสบอันตรายในช่วงเวลาดังกล่าวมีสิทธิได้รับค่าทดแทน

กฎหมายเงินทดแทน ถือว่าเป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย จะทำสัญญาใดในทางที่ขัดแย้งกับกฎหมายฉบับนี้ไม่ได้ มีผลเป็นโมฆะ เช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มีผลใช้บังคับกับสถานประกอบการ หน่วยงาน องค์การซึ่งประกอบธุรกิจในรูปแบบที่เป็นเอกชนทั่วไป ซึ่งกฎหมายกำหนดขอบเขตการใช้บังคับไว้ไม่รวมถึงสถานประกอบการ หน่วยงาน องค์การตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 4 พระราชบัญญัตินี้ไม่ใช้บังคับแก่²¹⁸

(1) ราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค และราชการส่วนท้องถิ่น เฉพาะข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ

(2) รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

(3) รัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ สำหรับลูกจ้างซึ่งมิใช่เป็นการจ้างงานในประเทศ

(4) นายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ทั้งนี้พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ได้ให้ความหมายของคำว่า นายจ้างและลูกจ้างไว้ในความหมายเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5 บัญญัติว่า“นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่าย ค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง ในกรณีที่นายจ้าง เป็นนิติบุคคลให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลให้ทำการแทนด้วย

ซึ่งคำว่า นายจ้าง หมายถึง บุคคลธรรมดา ทั้งที่เป็นนายจ้างผู้รับลูกจ้างเข้าทำงานโดยตรง และผู้ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง หรือ นิติบุคคลที่เป็นนายจ้าง ได้แก่ ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลตามกฎหมายซึ่งกำหนดไว้ในหนังสือรับรองนิติบุคคลนั้นให้เป็นผู้มีอำนาจทำการแทน เช่น กรรมการผู้จัดการ และผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้ที่มีอำนาจทำการแทนนิติบุคคลนั้น เช่น ผู้จัดการฝ่ายบุคคลที่ได้รับมอบหมายถือเป็นนายจ้างตามกฎหมายนี้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร แต่ไม่รวมถึงลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย

ซึ่งในกฎหมายเงินทดแทนกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างในกรณี ดังต่อไปนี้

1. ประสบอันตราย เป็นการที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษา ประโยชน์ให้แก่นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง

2. เจ็บป่วย การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน

3. สูญหาย การที่ลูกจ้างหายไประหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นระหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายไประหว่างเดินทางโดยพาหนะทาง

²¹⁸ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561.

4. ภัยพิบัติ หมายความว่า อัคคีภัย วาตภัย อุทกภัย หรือธรณีพิบัติภัย ตลอดจนภัยอื่น ๆ ไม่ว่าจะเกิดจากธรรมชาติหรือมีผู้ทำให้เกิดขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดอันตรายแก่ชีวิตหรือร่างกายของประชาชนหรือความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนหรือของรัฐ

ซึ่งในกรณีดังกล่าวข้างต้น นายจ้างต้องจ่ายเงินทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย เนื่องจากการทำงานให้กับนายจ้าง โดยเงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูในสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพตามที่กฎหมายกำหนด²¹⁹ ซึ่งในกรณีนี้ควรนำมาใช้กับผู้ต้องขังที่ออกไปทำงานให้กับผู้ประกอบการภายนอกเช่นเดียวกัน

3.3.5 การคุ้มครองการจ้างงานแรงงานประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ลักษณะจ้างแรงงาน

สัญญาจ้างแรงงานเป็นหัวใจของกฎหมายแรงงาน เนื่องจากกฎหมายแรงงานจะใช้บังคับระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน²²⁰ ซึ่งสัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาในทางแพ่งกำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันและบังคับตามหลักของสัญญาในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ สัญญาจ้างแรงงานจึงไม่อยู่ในส่วนของกฎหมายแรงงานโดยตรง แต่ก็มีความสำคัญในเรื่องของสัญญา โดยเฉพาะการปฏิบัติตามสัญญาหรือการผิดสัญญาจ้างแรงงานก็สามารถฟ้องร้องต่อศาลแพ่งได้ และในกรณีของแรงงานเป็นของความสะดวกเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชน หากนายจ้างทำสัญญาจ้างแรงงานที่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมายแรงงาน ไม่เห็นคุณค่าต่อลูกจ้าง สัญญานั้นย่อมเป็นโมฆะ²²¹

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 ให้คำนิยามว่า “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้”

ฉะนั้น สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาที่ลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยนายจ้างยินยอมจะจ่ายค่าจ้างให้เป็นการตอบแทนการตลอดเวลาที่ทำงานให้ ซึ่งเกิดขึ้นโดยความสมัครใจของบุคคลทั้งสองฝ่าย

สัญญาจ้างแรงงานมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1) สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาที่มีคู่สัญญาสองฝ่าย คือ นายจ้างกับลูกจ้าง แต่กฎหมายไม่ได้กำหนดให้ต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือเพื่อฟ้องร้อง ดังนั้นสัญญาจ้างแรงงานแม้ไม่ได้ทำเป็นลายลักษณ์อักษรก็สามารถฟ้องร้องได้

2) ลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้าง เป็นการตกลงทำงานที่ใช้กำลังร่างกายหรืออาจเป็นงานที่ใช้ความคิด สติปัญญา

²¹⁹ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มาตรา 5.

²²⁰ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 9 สำนักพิมพ์นิติธรรม 2557) 19.

²²¹ ปภาศรี บัวสุวรรณ, กฎหมายแรงงานและประกันสังคม (สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2553) 4.

3) นายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างให้ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์นั้น สินจ้างหรือค่าจ้างไม่จำเป็นต้องเป็นเงินตราเท่านั้น ดังนั้นสินจ้างหรือค่าจ้างที่ที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างต้องเป็นการจ่ายเพื่อตอบแทนการทำงานจึงจะถือเป็นสัญญาจ้างแรงงาน

ดังนั้น การที่ลูกจ้างตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง และนายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างให้ตลอดระยะเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ นั้น ถือว่ามีความสำคัญในการใช้พิจารณาความเป็นนายจ้าง ลูกจ้างกันตามสัญญาจ้างแรงงาน

4) ถือตัวคู่สัญญาเป็นสาระสำคัญ

สำหรับนายจ้างและลูกจ้างนั้นตามกฎหมายถือว่าสาระสำคัญอยู่ที่ตัวนายจ้างและลูกจ้างเอง กรณีนายจ้างตามมาตรา 577 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กำหนดให้นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้บุคคลภายนอก เมื่อลูกจ้างยินยอมพร้อมใจ

ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้ เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย

ถ้าคู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งบทยุตินี้ คู่สัญญาอีกฝ่ายจะบอกเลิกสัญญาเสียได้”

จะเห็นได้ว่ากฎหมายกำหนดให้นายจ้างจะโอนสิทธิของตนให้กับผู้อื่นนั้นต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง และหากลูกจ้างจะให้ผู้อื่นทำงานแทนตนก็ต้องให้นายจ้างยินยอมด้วย อีกทั้งมาตรา 578 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างรับรองโดยแสดงออกชัดหรือโดยปริยายว่าตนเป็นผู้มีฝีมือพิเศษ หากมาปรากฏว่าไร้ฝีมือเช่นนั้นไซ้ ท่านว่านายจ้างชอบที่จะบอกเลิกสัญญาเสียได้” บทบัญญัติดังกล่าวหมายความว่าหากลูกจ้างแสดงออกชัดว่าตนเองมีฝีมือพิเศษ และปรากฏว่าไม่มีฝีมือจริง นายจ้างก็สามารถบอกเลิกสัญญาได้²²²

กรณีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวนายจ้าง บัญญัติไว้ในมาตรา 584 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ว่า “ถ้าจ้างแรงงานรายใดมีสาระสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลผู้เป็นนายจ้าง ท่านว่าสัญญาจ้างเช่นนั้นย่อมระงับไปด้วยมรณะแห่งนายจ้าง” จากบทบัญญัติดังกล่าวถือสัญญาจ้างแรงงานที่สาระสำคัญอยู่ที่นายจ้าง หากนายจ้างตายสัญญาจ้างเป็นอันระงับ

5) ลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้าง²²³

นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญในการเป็นนายจ้างกับลูกจ้าง คือ ลูกจ้างต้องอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนายจ้าง โดยการทำงานตามคำสั่งนายจ้างและอยู่ภายใต้การบังคับบัญชา ดังที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นว่านั้นเป็นอาจณก็ตี ไล่ทิ้งการงานไปเสียก็ตี กระทำความผิดอย่างร้ายแรงก็ตี หรือทำประการอื่นอันไม่สมแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริตก็ตี ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”

ส่วนรูปแบบของสัญญาจ้างแรงงานโดยทั่วไป กฎหมายไม่ได้กำหนดรูปแบบไว้ นายจ้างอาจจะทำเป็นหนังสือ หรือตกลงด้วยวาจา ก็ได้ เพียงแต่มีการตกลงแสดงเจตนาจ้างแรงงาน

²²² ปภาศรี บัวสุวรรณค์ (เชิงอรธร 221) 4-5.

²²³ พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น (เชิงอรธร 220) 30-31.

การจ่ายสินจ้าง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 580 บัญญัติว่า “ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานทำได้แล้วเสร็จถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดกันไว้เป็นระยะเวลาก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุทธระยะเวลา เช่นนั้นทุกคราวไป”

จากบทบัญญัติดังกล่าวกำหนดการจ่ายค่าจ้าง ไว้ 2 กรณี คือ 1) กรณีไม่กำหนดระยะเวลา กฎหมายกำหนดให้จ่ายเมื่อทำงานเสร็จ 2) กรณีที่กำหนดระยะเวลาไว้ กฎหมายกำหนดให้จ่ายตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

การสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 581 บัญญัติว่า “ถ้าระยะเวลาที่ได้ตกลงว่าจ้างกันนั้นสิ้นสุดลงแล้ว ลูกจ้างยังคงทำงานอยู่ต่อไปอีกและนายจ้างรู้ดังนั้นก็ไม่ต้องทักท้วงไซ้ ท่านให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าคู่สัญญาเป็นอันได้ทำสัญญาจ้างกันใหม่ โดยความอย่างเดียวกันกับสัญญาเดิม แต่คู่สัญญาฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอาจจะเลิกสัญญาเสียได้ด้วยการบอกกล่าวตามความในมาตราต่อไปนี้”

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 582 บัญญัติว่า “ถ้าคู่สัญญาไม่ได้กำหนดลงไว้ในสัญญาว่าจะจ้างกันนานเท่าไร ท่านว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะเลิกสัญญาด้วยการบอกกล่าวล่วงหน้าในเมื่อถึงหรือถึงก่อนกำหนดจ่ายสินจ้างคราวใดคราวหนึ่ง เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายสินจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็อาจทำได้แต่ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากว่าสามเดือน อนึ่ง ในเมื่อบอกกล่าวดังนี้นายจ้างจะจ่ายสินจ้างแก่ลูกจ้างเสียให้ครบจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวนั้นทีเดียวแล้วปล่อยลูกจ้างจากงานเสียทันทีก็อาจทำได้”

จากบทบัญญัติดังกล่าวสามารถแยกสัญญาจ้างแรงงานเป็น 2 กรณีคือสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างและสัญญาจ้างที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาการจ้าง ซึ่งใช้ในการจ้างแรงงาน

ตารางที่ 3.2 รายละเอียดกฎหมายกำหนดให้ผู้ต้องขังทำงานในเรือนจำ

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ประเทศญี่ปุ่น	สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี	สหรัฐอเมริกา	เครือรัฐออสเตรเลีย
ข้อกำหนดที่เปิดโอกาสให้จ้างงานได้	- กฎหมายว่าด้วยสถานกักขังและบำบัดผู้ต้องขังและผู้ถูกคุมขัง ค.ศ. 2005 -ThePrison Law	- กฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976 (Act Concerning the Execution of Prison Sentences and easures of Rehabilitation and	รัฐธรรมนูญของสหรัฐอเมริกา -The Federal Prison Rehabilitation Act 1965 ประมวลกฎหมายว่าด้วยความผิดทางอาญาและวิธีพิจารณาความอาญาของประเทศสหรัฐอเมริกา ค.ศ.1948	Prison Act 1981 (พระราชบัญญัติเรือนจำ ค.ศ. 1981)

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ประเทศญี่ปุ่น	สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี	สหรัฐอเมริกา	เครือรัฐออสเตรเลีย
		Prevention Involving Deprivation of Liberty 1976 : Prison Act 1976)) -Criminal Code (Strafgesetzbuch,StGB).		
ประเภทงานใดที่ให้ผู้ต้องขังทำได้	1. บุคคลที่ถูกศาลพิพากษาตัดสินจำคุกและทำงาน พักติของเรือนจำจะต้องมอบหมายงานให้เฉพาะรายบุคคล 2. บุคคลที่ถูกศาลพิพากษาตัดสินจำคุกโดยปราศจากการทำงาน หรือถูกตัดสินจำคุกในความผิดลหุโทษโดยปราศจากการทำงานต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน พักติของเรือนจำอาจจะอนุญาตให้ทำงาน	เจ้าหน้าที่ของเรือนจำอาจจะกำหนดให้นักโทษทำงานที่มีรายได้ให้แก่ นักโทษเป็นรายๆ ไป โดยคำนึงถึงความสามารถ ความสำเร็จและความชอบของนักโทษด้วย โดยนักโทษที่มีความสามารถจะต้องได้รับโอกาสในการฝึกวิชาชีพ	-งานสนับสนุนการดำเนินงานเรือนจำ เช่น การทำความสะอาด ลานการเตรียมอาหาร การบำรุงรักษาและทำการซ่อมแซม - ทำฟาร์ม (Farming) -งานบริการสาธารณะ เช่น ก่อสร้างทางหลวง งานเกี่ยวกับป่าไม้ บนที่ดินสาธารณะ บำรุงรักษาฐานทหาร และการช่วยเหลือหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐบาล -เรือนจำอุตสาหกรรม (Prison Industries - การปฏิบัติงานด้านฐานข้อมูล - อุตสาหกรรมด้านอิเล็กทรอนิกส์ -อุตสาหกรรมด้านกราฟิก -อุตสาหกรรมด้านโลหะ -อุตสาหกรรมการผลิตรองเท้าและแปรง -อุตสาหกรรมสิ่งทอ -อุตสาหกรรมไม้และพลาสติก	-การทำความสะดวก -ทำสวน ปลูกผักผลไม้ -งานก่อสร้าง รับบริจาคเสื้อผ้า -เครื่องเรือนประเภทงานไม้ เป็นต้น - การจ้างงานนักโทษ เช่น งานห้องครัว งานซักรีดงานทำความสะอาดงานบำรุงรักษาสถานที่ เป็นต้น -การจ้างงานที่ใช้ทักษะด้วย เช่น งานโลหะ งานประกอบตู้/เครื่องไม้ การบำรุงรักษาเครื่องกล -การจ้างงานในภาคการเกษตร ฟาร์ม -ศูนย์การแพทย์และศูนย์การศึกษา

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ประเทศญี่ปุ่น	สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี	สหรัฐอเมริกา	เครือรัฐออสเตรเลีย
<p>ความแตกต่างของสภาพการจ้างแรงงานผู้ต้องขังจากการจ้างแรงงานทั่วไป</p>	<p>ผู้ต้องขังที่ทำงานไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างแต่จะจ่ายค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน</p> <p>-ผู้ต้องขังที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมจะได้รับค่าตอบแทนการทำงาน โดยรัฐจะพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้ตามประเภทของงาน ชั่วโมงการทำงาน ระดับความสามารถในการทำงานและอื่นๆ ในชุมชนท้องถิ่น</p>	<p>ผู้ต้องขังที่ทำงานพืงมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน</p>	<p>ได้รับค่าตอบแทนการทำงาน</p> <p>-กรณีทำในเรือนจำอุตสาหกรรมมีสัญญาที่ชัดเจน มีสิทธิเหมือนแรงงานทั่วไป</p>	<p>-การฝึกวิชาชีพการลงโทษให้เหมาะสมแก่ผู้กระทำความผิด ซึ่งการควบคุมแรงงานนักโทษได้ตามบทบัญญัติของกฎหมาย</p> <p>-สัญญาจ้างเชิงพาณิชย์</p>

บทที่ 4

วิเคราะห์ปัญหาการบังคับโทษ กรณีการใช้แรงงานผู้ต้องขังของประเทศไทย และต่างประเทศ

การบังคับโทษจำคุกของประเทศไทย มีกรมราชทัณฑ์ทำหน้าที่ในการควบคุมผู้กระทำผิดตามคำพิพากษาของศาล นอกเหนือจากการดำเนินการให้ผู้ที่ต้องคำพิพากษาได้รับโทษตามคำพิพากษาแล้ว ยังมีหน้าที่ในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาพฤติกรรมและนิสัยของผู้ต้องขังให้กลับคืนสู่สังคมปกติสุข ในการดำเนินการนั้น กรมราชทัณฑ์ต้องสร้างกระบวนการเพื่อแก้ไขฟื้นฟูโทษ โดยการสร้างจิตสำนึกให้ผู้กระทำผิดกลับตัวเป็นพลเมืองดีไม่กลับไปกระทำความผิดซ้ำ อีกหน้าที่หนึ่งที่ต้องดำเนินการคือ การดำเนินการเพื่อให้ผู้ต้องโทษมีอาชีพที่สุจริตในการประกอบอาชีพ ดังนั้นการพัฒนาทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพที่สุจริตจึงเป็นอำนาจหน้าที่ของกรมราชทัณฑ์ที่ดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ฟื้นฟูพฤติกรรมของผู้ต้องขังให้กลับตนเป็นพลเมืองดี ในกระบวนการจะประกอบด้วยการศึกษา การฝึกวิชาชีพ การพัฒนาจิตใจ รวมทั้งการจัดโปรแกรมแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขังแต่ละคนอย่างเหมาะสมตามลักษณะสาเหตุพฤติกรรมและประเภทของการกระทำตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้แรงงานผู้ต้องขัง และการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังอันเป็นแนวทางในการคุ้มครองแรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำของประเทศไทยอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อการแก้ไข ฟื้นฟู พฤตินิสัยของผู้ต้องขัง ซึ่งจากแนวความคิดในการบังคับโทษ และการคุ้มครองการใช้แรงงานผู้ต้องขัง ผู้เขียนจึงนำมาวิเคราะห์ตามกฎหมายบังคับโทษ (พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560) กรณีการจ้างแรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำประเทศเพื่อหาแนวทางในการคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องขังจากการทำงานของผู้ต้องขังในสถานประกอบการนอกเรือนจำหรือในเรือนจำ โดยงานวิจัยได้ได้ทำการศึกษา ผลการศึกษาผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์รายละเอียดในหัวข้อดังนี้

4.1 สัญญาว่าจ้างของกรมราชทัณฑ์กับบุคคลภายนอกในการใช้แรงงาน

กรมราชทัณฑ์มีหน้าที่ในการส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขังในสถานประกอบการนอกเรือนจำ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ต้องขังระหว่างต้องโทษที่มีความประพฤติดี ไกล่พ้นโทษ ได้มีโอกาสในการฝึกวิชาชีพและทักษะการทำงาน ณ โรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการภายนอก ในการพัฒนาระดับฝีมือแรงงานตามความต้องการของผู้ต้องขังและความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าทำงานหรือสร้างโอกาสให้การทำงานกับสถานประกอบการภายหลังพ้นโทษ รวมถึงการมีรายได้ของเรือนจำและผู้ต้องขังในการทำงานเช่นเดียวกัน ซึ่งในการใช้แรงงานของผู้ต้องขังในเรือนจำหรือทัณฑสถานในสถานประกอบการนอกเรือนจำนั้น ไม่ใช่การทำงานรับจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เพราะในหลักกฎหมายจ้างแรงงาน การทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลักษณะของการทำสัญญาจ้างแรงงานที่ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างแต่ละฝ่ายมีสิทธิและหน้าที่ต้องปฏิบัติต่อกันตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา 575 กำหนดให้ “จ้างแรงงานนั้นเป็นสัญญาซึ่ง

บุคคลคนหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดระยะเวลาที่ทำงานให้” จะเห็นได้ว่าสัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาที่ลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยนายจ้างยินยอมจะจ่ายค่าจ้างให้เป็นการตอบแทนการตลอดเวลาที่ทำงานให้ ซึ่งเกิดขึ้นโดยความสมัครใจของบุคคลทั้งสองฝ่าย ฉะนั้นในกรณีการใช้แรงงานของผู้ต้องขังจึงไม่ใช่ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน เนื่องจากไม่มีการตกลงทำสัญญาจ้างและกำหนดค่าสินจ้างในการทำงาน ดังนั้นการใช้แรงงานของผู้ต้องขังจึงไม่ได้ไม่ใช่ลักษณะการจ้างงานและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ประกอบกับคำพิพากษาฎีกาที่ 2411/2525 วางบรรทัดฐานไว้ว่า ในคดีนี้โจทก์ฟ้องว่า โจทก์ถูกศาลพิพากษาจำคุกและส่งตัวมาจองจำที่เรือนจำ จำเลยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาการเรือนจำได้มอบหมายให้หัวหน้าฝ่ายควบคุมฯบังคับใช้แรงงานโจทก์โดยมิใช่การฝึกวิชาชีพ ขอให้ศาลบังคับจำเลยจ่ายเงินค่าใช้แรงงานให้แก่โจทก์ตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานขั้นต่ำ ซึ่งจากคำพิพากษาดังกล่าวเป็นกรณีที่โจทก์ฟ้องเรื่องการบังคับใช้แรงงานมิได้เกิดจากการตกลงจ้างระหว่างโจทก์กับจำเลย อีกทั้งโจทก์กับจำเลยมิได้มีความสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้างและนายจ้างตามกฎหมายแรงงาน ข้อพิพาทดังกล่าวมิใช่ข้อพิพาทเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน ที่ศาลแรงงานมีอำนาจพิจารณาพิพากษาหรือมีคำสั่งแต่อย่างใด

ทั้งนี้ ในกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานกำหนดสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนอกเหนือจากความสัมพันธ์ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เนื่องจากกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการจ้างงานที่นายจ้างพึงปฏิบัติต่อลูกจ้างเพื่อให้ลูกจ้างทำงานอย่างปลอดภัย ได้รับค่าจ้าง สิทธิและหน้าที่ต่างๆตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด ซึ่งมุ่งคุ้มครองลูกจ้างมากกว่าประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่กำหนด จะเห็นได้ว่า แม้จะมีการใช้แรงงานผู้ต้องขังในการทำงานซึ่งเป็นแรงงานประเภทหนึ่ง แต่ตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงานไม่กำหนดหรือคุ้มครองแรงงานผู้ต้องขังเนื่องจากมีบทบัญญัติของกฎหมายใช้บังคับกับผู้ต้องขังทั่วไป ในการกำหนดการใช้แรงงานผู้ต้องขังไว้ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 ทั้งนี้ในกรณีที่บุคคลภายนอกเรือนจำมาว่าจ้างกรมราชทัณฑ์หรือเรือนจำหรือทัณฑสถานในการฝึกวิชาชีพและส่งเสริมทักษะการทำงานของผู้ต้องขัง (ทำสัญญาจ้าง) เพื่อให้ผู้ต้องขังทำงาน ผู้ต้องขังไม่สามารถที่จะได้รับการปฏิบัติหรือมีสิทธิ หน้าที่ตามแรงงานทั่วไปที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ เพราะผู้ต้องขังไม่ใช่คู่สัญญาว่าจ้างกับบุคคลภายนอกเรือนจำ โดยการทำสัญญาจ้างดังกล่าวเกิดจากการทำสัญญาระหว่างกรมราชทัณฑ์กับบุคคลภายนอกเรือนจำหรือสถานประกอบการ โดยมีการกำหนดลักษณะงาน ระยะเวลาการทำงาน ข้อปฏิบัติตน การประกันอุบัติเหตุ และการจ่ายเงินรางวัลปันผล อีกทั้งการทำงานของผู้ต้องขังเป็นการทำงานตามคำสั่งของกรมราชทัณฑ์หรือเรือนจำหรือทัณฑสถานตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 ลักษณะดังกล่าวไม่ใช่การจ้างแรงงานตามสัญญาจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังเช่นแรงงานทั่วไป ดังนั้น ในกรณีที่บุคคลภายนอกเรือนจำเข้ามาว่าจ้างกรมราชทัณฑ์หรือเรือนจำเพื่อให้นักโทษทำงานนั้น นักโทษไม่สามารถที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างคนงานแรงงานทั่วไป เนื่องจากนักโทษไม่ใช่คู่สัญญาว่าจ้างกับบุคคล

สภานอกเรือนจำโดยตรง การทำสัญญาว่าจ้างเกิดขึ้นจากการทำสัญญาระหว่างกรมราชทัณฑ์หรือเรือนจำกับบุคคลภายนอกเรือนจำ นักโทษจึงไม่มีนิติสัมพันธ์ตามสัญญาว่าจ้างกับบุคคลภายนอกเรือนจำ

ในการส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขังในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำของเรือนจำหรือทัณฑสถาน จะมีผู้เกี่ยวข้อง 3 ฝ่าย คือ 1.เรือนจำ/ทัณฑสถาน 2.ผู้ต้องขัง 3. ผู้ว่าจ้างหรือสถานประกอบการ โดยแต่ละฝ่ายจะมีการดำเนินงานที่ต่างกัน โดยที่ แต่ละฝ่ายดำเนินการดังนี้

1) เรือนจำ/ทัณฑสถาน จะดำเนินการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ภาคีเครือข่ายเพื่อสนับสนุนการส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขังในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำ ทำหน้าที่พิจารณาคุณสมบัติของผู้ต้องขังเด็ดขาดออกทำงานในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำ ตามระเบียบ²²⁴และประกาศแจ้งให้ผู้ต้องขังที่มีคุณสมบัติตามข้อ 7 ถึงข้อ 11 ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565 เข้ารับการส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขังในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำ แจ้งประเภทงาน ลักษณะงาน ระยะเวลาทำงาน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ที่ได้รับ และต้องจัดให้เจ้าหน้าที่ในการควบคุม โดยเจ้าหน้าที่ 1 คน ต่อนักโทษเด็ดขาดไม่เกิน 20 คน ซึ่งจะเห็นได้ว่า เรือนจำ/ทัณฑสถานจะเป็นคนกลางในการดำเนินงาน โดยผู้ต้องขังมาสามารถปฏิเสธค่าตอบแทนและผลประโยชน์ในงานดังกล่าวได้ ฉะนั้น เรือนจำจะต้องทบทวนงาน ลักษณะงาน ระยะเวลาทำงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับ เพื่อคุ้มครองแรงงานผู้ต้องขังที่ทำงานในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำให้ได้รับประโยชน์สูงสุด

2) ผู้ต้องขัง กรณีผู้ต้องขังจะต้องเป็นบุคคลที่ได้รับการจำแนกตามมาตรา 31 เพื่อเข้ารับการพัฒนาพฤตินิสัย และผู้ต้องขังต้องแจ้งขอเข้ารับการฝึกวิชาชีพและส่งเสริมทักษะการทำงานตามที่เรือนจำหรือทัณฑสถานประกาศแจ้งให้ทราบ โดยที่ผู้ต้องขังจะต้องลงนามในใบยินยอมเข้าการฝึกวิชาชีพและส่งเสริมทักษะการทำงานด้วยความสมัครใจและรับทราบสิทธิของผู้ต้องขังที่จะรับจากการฝึกวิชาชีพและส่งเสริมทักษะการทำงาน จะเห็นได้ว่า ผู้ต้องขังที่มีคุณสมบัติตามระเบียบในการออกทำงานในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำ และต้องมีทักษะการทำงานตามประเภทงาน ลักษณะการทำงานเบื้องต้นตามที่สถานประกอบการและเรือนจำ/ทัณฑสถานกำหนด ฉะนั้น ผู้ต้องขังเหล่านี้จะลงนามในใบยินยอมตามที่เรือนจำ/ทัณฑสถานจัดทำบันทึกตกลงความร่วมมือ ในการส่งเสริมสนับสนุนผู้ต้องขังซึ่งอยู่ในระหว่างต้องโทษเข้าทำงานในสถานประกอบการภายนอกด้วยความสมัครใจ ไม่อาจปฏิเสธ ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ใดๆได้ๆเพราะเรือนจำเห็นว่าการดำเนินงานดังกล่าวนี้เป็นลักษณะการจัดโครงการฝึกอบรมวิชาชีพและส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขัง มีวัตถุประสงค์เพื่อการฝึกฝนเรียนรู้การทำงานเพื่อนำไปใช้ในการประกอบอาชีพซึ่งมิใช่การรับจ้างแรงงานหรือการทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของราชการ

3) ผู้ว่าจ้างหรือสถานประกอบการ ดำเนินการแจ้งความประสงค์ สนับสนุนการส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขังในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำ/ทัณฑสถาน ในพื้นที่ แจ้งลักษณะพื้นที่ตั้งในการทำงาน ลักษณะโรงงาน งานที่ทำ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการส่งเสริม และแจ้งค่าตอบแทน จำนวนวนผู้ต้องขัง

²²⁴ ระเบียบว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำ พ.ศ. 2565 ข้อ12-13.

คุณสมบัติและความรู้ความสามารถต่างๆ ทั้งนี้ ผู้ว่าจ้างหรือสถานประกอบการจะจ่ายค่าตอบแทนให้กับผู้ต้องขังผ่านเรือนจำหรือทัณฑสถานนั้นๆ ดังนั้น การทำงานของผู้ต้องขังในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำ จะเป็นการจัดทำ “บันทึกตกลงความร่วมมือ ในการส่งเสริมสนับสนุนผู้ต้องขังซึ่งอยู่ในระหว่างต้องโทษเข้าทำงานในสถานประกอบการภายนอก ระหว่างเรือนจำ... กับผู้ว่าจ้าง/สถานประกอบการ...”

จากการศึกษา ผู้วิจัยพบว่า จากการทำบันทึกข้อตกลงหรือสัญญาจ้างกับสถานประกอบการนั้น เรือนจำ/ทัณฑสถานเป็นผู้ที่ดำเนินการในนามหน่วยงานรัฐที่ผู้ต้องขังอยู่ภายใต้การดูแลตามกฎหมายราชทัณฑ์

อย่างไรก็ตาม ต่อเมื่อเป็นการพัฒนายกระดับฝีมือแรงงาน ที่สามารถเข้าทำงานกับสถานประกอบการตามข้อตกลงที่เรือนจำทำกับสถานประกอบการได้แล้ว และประเมินผลการฝึกวิชาชีพและทักษะการทำงาน อันมีลักษณะเป็นการดำเนินการภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการฝึกวิชาชีพและทักษะการทำงาน ซึ่งการดำเนินการในลักษณะของสัญญา ประเภทงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับคล้ายกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จึงต้องคุ้มครองสิทธิต่างๆตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้ง ๆ ที่การใช้ให้ผู้ต้องขังไปทำงานกับสถานประกอบการภายนอกเรือนจำนั้น เป็นการทำงานในด้านอุตสาหกรรมและบุคคลภายนอกหรือสถานประกอบการใช้อย่างแรงงานทั่วไป เพียงแต่มีการกำหนดลักษณะงานที่มีความเหมาะสมกับผู้ต้องขัง ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ทราบว่า การให้ทำสัญญาจ้างที่กรมราชทัณฑ์หรือเรือนจำทำกับบุคคลภายนอกหรือสถานประกอบการนั้น จะให้ค่าตอบแทนตามมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานก็ตาม แต่ผู้ต้องขังได้รับเงินรางวัลที่ได้จากการทำงานที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้างงาน เนื่องจากต้องนำมาจัดสรรให้กับกรมราชทัณฑ์บางส่วน ซึ่งในกรณีนี้เห็นว่า เมื่อกรมราชทัณฑ์หรือเรือนจำเป็นคนกลางในการดำเนินการดังกล่าวและผู้ต้องขังอยู่ในความดูแลของกรมราชทัณฑ์ ในการทำสัญญาจ้างที่ตกลงกับบุคคลภายนอก ดังนั้น เรือนจำหรือทัณฑสถานควรจะกำหนดเงินรางวัลออกเป็น 2 ส่วน คือ ในส่วนของกรมราชทัณฑ์และอีกส่วนเป็นเงินรางวัลของผู้ต้องขัง ซึ่งจะต้องได้ตามลักษณะงานเทียบเท่ากับแรงงานทั่วไป เนื่องจากการใช้แรงงานผู้ต้องขังในการทำงานให้บุคคลภายนอกในด้านอุตสาหกรรม หากกรมราชทัณฑ์ไม่มีมาตรการทางกฎหมายที่เหมาะสมที่จะคุ้มครองการใช้แรงงานผู้ต้องขังที่มีค่าตอบแทนจากการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลให้หน่วยงานและผู้ต้องขังถูกเอาเปรียบจากสถานประกอบการ อีกทั้งในปัจจุบันนี้การใช้แรงงานผู้ต้องขังในการทำงานมีความสำคัญยิ่งและลดรายจ่ายของบุคคลภายนอก แรงงานผู้ต้องขังจึงจะต้องได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกับแรงงานทั่วไป

4.2 ปัญหาสิทธิการทำงานของผู้ต้องขัง

พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ของผู้ต้องขังไว้ โดยผู้ต้องขังจะได้รับการปฏิบัติตามหลักมาตรฐานสากล ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการคุ้มครองกรณีถูกละเมิดทางเพศโดยเจ้าพนักงานจากเรือนจำ และยังรวมถึงการได้รับประโยชน์เรื่องการออกไปฝึกวิชาชีพ/ศึกษาอบรมนอกเรือนจำ ซึ่งในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 ได้บัญญัติประโยชน์ของผู้ต้องขังที่เกี่ยวข้องกับการฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ ในมาตรา 58(8) กำหนดให้ได้รับการพิจารณาอนุญาตให้ออกไปฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ

หรือรับการศึกษานอกโรงเรียนจำโดยมีหรือไม่มีผู้ควบคุมก็ได้ แต่การอนุญาตให้ออกไปฝึกวิชาชีพหรือรับการศึกษานอกโรงเรียนจำจะพึงกระทำได้อ่อนนักโทษเด็ดขาดได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของกำหนดโทษตามหมายจำคุกเมื่อคดีถึงที่สุดขณะนั้น และเหลือโทษจำคุกไม่เกินสามปีหกเดือน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงประโยชน์ในการศึกษาอบรมและแก้ไขพัฒนาพฤตินิสัยของนักโทษเด็ดขาดและความปลอดภัยของสังคมประกอบกัน แต่ถ้านักโทษเด็ดขาดซึ่งได้รับอนุญาตให้ออกไปฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการหรือรับการศึกษานอกโรงเรียนจำโดยไม่มีผู้ควบคุมไม่กลับเข้าเรือนจำภายในเวลาที่กำหนดเกินกว่ายี่สิบสี่ชั่วโมง ให้ถือว่านักโทษเด็ดขาดผู้นั้นหลบหนีที่คุมขังตามประมวลกฎหมายอาญา

การดำเนินการตาม (2) (3) (5) (6) (7) และ (8) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และต้องนำพฤติการณ์การกระทำความผิด ลักษณะความผิด และความรุนแรงของคดี รวมตลอดทั้งการกระทำความผิดที่ได้กระทำมาก่อนแล้วตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 40 มาประกอบการพิจารณา

ซึ่งในบทบัญญัติดังกล่าวนี้ เป็นการส่งเสริมให้เอกชนได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง อันเป็นการเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับผู้ต้องขัง ทั้งนี้ ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง พ.ศ. 2561 ได้กำหนดไว้ในข้อ 5 ว่าหลักสูตรการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง เป็นหลักสูตรภาคบังคับที่ผู้ต้องขังทุกคนต้องรับการอบรม คือ หลักสูตรปฐมนิเทศ หลักสูตรเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย หรือหลักสูตรภาคบังคับเลือกซึ่งเป็นหลักสูตรที่ผู้ต้องขังต้องเลือกเพื่อเข้ารับการอบรมตามแผนการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังรายบุคคล เช่น หลักสูตรพัฒนาจิตใจ หลักสูตรการศึกษา หลักสูตรการฝึกวิชาชีพ หลักสูตรการส่งเสริมทักษะการทำงาน และหลักสูตรการพัฒนาทักษะชีวิต โดยเฉพาะในโปรแกรมปฐมนิเทศผู้ต้องขังเข้าใหม่ ซึ่งจะกำหนดให้ผู้ต้องขังใหม่ทุกราย ทุกเรือนจำ/ทัณฑสถานต้องได้รับการปฐมนิเทศเพื่อให้ผู้ต้องขังได้เตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่กระบวนการแก้ไขพฤตินิสัย ตามแผนปฏิบัติต่อผู้ต้องขังรายบุคคล (Sentence Plan)²²⁵ ซึ่งการจำแนกลักษณะผู้ต้องขัง²²⁶ จะดำเนินการโดยสัมภาษณ์ จัดทำประวัติ สาเหตุการกระทำผิด เพื่อวางแผนปฏิบัติต่อผู้ต้องขังได้อย่างเหมาะสมกับภูมิหลัง ความถนัด และความสามารถของแต่ละบุคคล²²⁷ โดยกรมราชทัณฑ์มีแนวทางและดำเนินการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังหลากหลายรูปแบบเพื่อเพิ่มโอกาสการจ้างงานตามที่กฎหมายกำหนด²²⁸ รวมถึงอาชีพในระบบโรงงาน ดังนี้

1. การฝึกผู้ต้องขังภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน แบ่งออกเป็น 1) การฝึกวิชาชีพระยะสั้น จะต่ำกว่า 30 ชั่วโมง ส่วนมากจะเป็นการฝึกวิชาชีพอิสระให้กับผู้ต้องขังเพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ต้องขังนำไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ภายหลังพ้นโทษ เช่น ช่างประปา ช่างไฟฟ้า ช่างเครื่องยนต์ การทำอาหาร

²²⁵ กองพัฒนาพฤตินิสัย กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ,มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง.

²²⁶ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 มาตรา 31.

²²⁷ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 มาตรา 42.

²²⁸ พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 มาตรา 43.

ขนมและเบเกอรี่ต่างๆ และ 2) การฝึกวิชาชีพขั้นพื้นฐานตามความพร้อมของเรือนจำ/ทัณฑสถานในระบบโรงงานเป็นการฝึกระยะยาว ประมาณ 30 ชั่วโมงขึ้นไป เช่น ช่างเชื่อม ช่างไม้ ช่างก่อสร้าง ช่างสี ช่างเย็บจักรอุตสาหกรรม ช่างเครื่องเรือนไม้ ช่างปูน ช่างจักรสารและช่างประดิษฐ์ ฯลฯ

2. การฝึกวิชาชีพภายนอกเรือนจำ เป็นการใช้พื้นที่ภายนอกของเรือนจำ/ทัณฑสถานดำเนินการ ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นงานลักษณะการให้บริการ เช่น ร้านเสริมสวย ร้านคาร์แคร์ การนวดแผนไทย การจำหน่ายกาแฟ เครื่องดื่มและเบเกอรี่ ครัวอาหาร

3. การฝึกอบรมและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานให้แก่ผู้ต้องขังของเรือนจำ/ทัณฑสถาน ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวของราชทัณฑ์ เพื่อต้องการให้ผู้ต้องขังเกิดทักษะความชำนาญในวิชาชีพนั้นๆ ยกกระดับฝีมือให้สูงขึ้นเทียบเท่ามาตรฐานภายนอก เพื่อให้ผู้ประกอบการมีความเชื่อมั่นที่จะสนับสนุนและว่าจ้างแรงงานผู้ต้องขังต่อไป ซึ่งในการให้ผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพภายนอก ได้แก่ สถานบริการหน้าเรือนจำ บริเวณร้านค้า หรือพื้นที่ที่อยู่ในความดูแลของเรือนจำ เช่น การนวดแผนไทย การบริการอาหารและเครื่องดื่ม หรือการบริการล้างรถ โดยผู้ต้องขังต้องที่มีความสามารถหรือทักษะพิเศษออกไปฝึกวิชาชีพนอกเรือนจำ ให้อยู่ในความดูแลของเจ้าพนักงานเรือนจำผู้ทำหน้าที่ควบคุม 1 คนต่อผู้ต้องขัง 5 คน ตามข้อ 12 แห่งระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดจ่ายออกทำงานนอกเรือนจำ พ.ศ.2561 ทั้งนี้ ต้องไม่มีการปฏิบัติใดที่แสดงถึงการบังคับทางร่างกายหรือจิตใจของผู้ต้องขัง อีกทั้ง โดยเรือนจำอาจให้ผู้ต้องขังระหว่างพิจารณาคดีหรือดำเนินการฝึกวิชาชีพได้ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ต้องขังนั้น ดังนั้นในการทำงานของผู้ต้องขัง เรือนจำจะดูตามความถนัด ที่จำแนกผู้ต้องขัง หรือตามความเหมาะสมของผู้ต้องขังรายนั้นๆ และหากในกรณีให้นักโทษเด็ดขาดทำงานนอกเรือนจำ อยากรก็ตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ.2565 กำหนดให้การจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบังเกิดผลดีแก่ทางราชการ โดยการกำหนดคุณสมบัติของนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ ดังนี้

1) นักโทษเด็ดขาดตั้งแต่ขั้นดีขึ้นไปศาลมีคำพิพากษาลงโทษจำคุกอาจได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำต้องได้รับโทษจำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของกำหนดโทษที่ระบุไว้ในหมายแจ้งโทษเมื่อคดีถึงที่สุด หรือกำหนดโทษตามคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้ลงโทษหากมีการพระราชทานอภัยโทษ หรือลดโทษ ให้ถือเอากำหนดโทษตามหมายแจ้งโทษเมื่อคดีถึงที่สุดฉบับหลังสุด และต้องเหลือโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี 6 เดือน²²⁹ นอกจากนี้นักโทษเด็ดขาดอาจได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำได้ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(1) ชั้นเยี่ยม ต้องได้รับโทษจำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของกำหนดโทษที่ระบุไว้ในหมายแจ้งโทษเมื่อคดีถึงที่สุดหรือตามคำสั่งที่ขอด้วยกฎหมายให้ลงโทษ

²²⁹ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ,ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ.2565 ข้อ 7.

(2) ชั้นดีมาก ต้องได้รับโทษจำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งในสี่ของกำหนดโทษที่ระบุไว้ในหมายแจ้งโทษเมื่อคดีถึงที่สุดหรือตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้ลงโทษ

(3) ชั้นดี ต้องได้รับโทษจำคุกมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของกำหนดโทษที่ระบุไว้ในหมายแจ้งโทษเมื่อคดีถึงที่สุดหรือตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายให้ลงโทษ

ในกรณี (1) (2) และ (3) ถ้ามีการพระราชทานอภัยโทษหรือลดโทษ ให้ถือกำหนดโทษตามหมายแจ้งโทษหรือตามคำสั่งลดโทษฉบับหลังสุด²³⁰ ทั้งนี้ กำหนดให้นักโทษเด็ดขาดที่มีคุณสมบัติ และประสงค์จะทำงาน ต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่จะทำและผ่านการทดสอบความรู้จากผู้ให้การอบรม²³¹

จะเห็นได้ว่า กรมราชทัณฑ์กำหนดสิทธิและคุณสมบัติของผู้ต้องขังในการฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำและจะต้องผ่านการทดสอบความรู้และการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานที่จะทำจากผู้ให้การอบรมก่อนจึงจะสามารถออกไปทำงานได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

ทั้งนี้กรมราชทัณฑ์ จะพิจารณาคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดที่จะส่งให้ออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ โดยการให้เรือนจำตั้งคณะทำงานขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วย ผู้บัญชาการเรือนจำเป็นประธาน และเจ้าพนักงานเรือนจำจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นคณะทำงาน ทำหน้าที่ในการพิจารณาจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ ซึ่งในการพิจารณาคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ ต้องพิจารณาถึงพฤติการณ์การกระทำผิด ลักษณะความผิด ความรุนแรงของคดี และการกระทำความผิดที่ได้กระทำมาก่อนแล้ว รวมทั้งให้คำนึงถึงอายุ ประวัติ ความประพฤติ สติปัญญา การศึกษาอบรมสุขภาพ หรือความแข็งแรงของร่างกาย ภาวะแห่งจิต นิสัย อาชีพ สิ่งแวดล้อม ฝีมือ หรือความรู้ความชำนาญในงาน สภาพแห่งความผิด และสภาพของท้องถิ่น ว่าสมควรออกไปทำงานนั้นหรือไม่²³² ทั้งนี้ยังห้ามมิให้จ่ายนักโทษเด็ดขาดที่ได้รับการคัดเลือกตามระเบียบนี้ไปทำงานอื่นใดนอกจากการฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการเท่านั้น²³³ นอกจากนี้ยังกำหนดให้การฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำตามลักษณะงานดังต่อไปนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากอธิบดีก่อน โดยให้คำนึงถึงความปลอดภัยของนักโทษเด็ดขาดประกอบด้วย (1) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ (2) งานที่ทำบนที่สูง (3) งานเกี่ยวกับแก๊สมันตภาพรังสี(4) งานเชื่อมโลหะ (5) งานขนส่งวัตถุอันตราย (6) งานผลิตสารเคมีอันตราย (7) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักร ซึ่งผู้ทำได้รับความ

²³⁰ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ.2565 ข้อ 8.

²³¹ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ.2565 ข้อ 11.

²³² กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ.2565 ข้อ 13.

²³³ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ.2565 ข้อ 12.

สิ้นสละเพื่อนอันอาจเป็นอันตรายและงานที่มีเสียงดังเกินเกณฑ์ที่จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพผู้ต้องขัง และ
ประการสุดท้าย งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย²³⁴

ในกรณีดังกล่าวนี้ ผู้เขียนเห็นว่ากฎหมายยังกำหนดห้ามการทำงานอันตรายต่อสุขภาพหรือความ
ปลอดภัยของผู้ต้องขังเช่นเดียวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อย่างไรก็ตาม ก่อนที่กรมราชทัณฑ์จะจ่ายนักโทษ
เด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ ให้เรือนจำเลือกสถานประกอบการที่
เหมาะสม และจัดทำบันทึกข้อตกลงการประสานความร่วมมือในการคืนคนดีสู่สังคม โดยการฝึกวิชาชีพและ
ส่งเสริมทักษะการทำงานให้แก่ผู้ต้องขังในสถานประกอบการนอกเรือนจำระหว่างเรือนจำกับสถาน
ประกอบการ ตามแบบประมาณการดำเนินการที่กรมราชทัณฑ์กำหนด เว้นแต่เป็นโครงการหรือกิจกรรมที่กรม
ราชทัณฑ์สั่งให้เรือนจำดำเนินการ ผู้เขียนเห็นว่า เป็นการที่กรมราชทัณฑ์เลือกสถานประกอบการให้กับ
ผู้ต้องขังและมีการทำตามแบบที่กำหนด เพื่อให้การฝึกวิชาชีพดังกล่าวเหมาะสมกับผู้ต้องขัง ดังนั้น
กรมราชทัณฑ์ควรกำหนดให้สถานประกอบการออกไปรับรองการทำงานของผู้ต้องขัง และควรมีการกำหนด
สิทธิประโยชน์กับสถานประกอบการที่รับผู้ต้องขังเข้าไปฝึกฯเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังมีการควบคุมการจ่าย
นักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ ให้จ่ายออกจากเรือนจำได้ตั้งแต่เวลา
06.00 นาฬิกา และจะต้องนำกลับเข้าเรือนจำไม่เกินเวลา 18.00 นาฬิกาในวันเดียวกัน หากมีกรณีมีเหตุจำเป็น
อันเนื่องมาจากสภาพของงานที่ให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำงานนอกเรือนจำไม่สามารถนำนักโทษเด็ดขาดกลับเข้า
เรือนจำภายในกำหนดเวลาดังกล่าวได้ให้ ให้เสนออธิบดีอนุมัติ

นอกจากนี้ ในการพิจารณาคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดจ่ายออกทำงานนอกเรือนจำประเภทความสามารถ
หรือทักษะพิเศษ ผู้ต้องขังต้องมีคุณสมบัติตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดจ่าย
ออกทำงานนอกเรือนจำประเภทความสามารถหรือทักษะพิเศษ พ.ศ.2563 ข้อ 6 กำหนดให้นักโทษเด็ดขาด
จ่ายออกทำงานนอกเรือนจำ ซึ่งลักษณะงานจำต้องใช้ความสามารถหรือทักษะพิเศษของนักโทษเด็ดขาดผู้นั้น
การพิจารณาคัดเลือกจ่ายออกทำงานนอกเรือนจำตามอำนาจของผู้บัญชาการเรือนจำ ดังนี้ 1) ต้องมีอายุ 18 ปี
ขึ้นไป 2) เป็นนักโทษชั้นกลางขึ้นไป มีความประพฤติดี มีความอุตสาหะในการทำงานจนเกิดผลดี 3) ไม่อยู่
ระหว่างการถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกลงโทษทางวินัยในรอบ 6 เดือน ก่อนออกทำงานนอกเรือนจำประเภท
ความสามารถหรือทักษะพิเศษ 4) ไม่อยู่ระหว่างถูกดำเนินคดีอาญาซึ่งได้กระทำความผิดระหว่างถูกคุมขังใน
เรือนจำ 5) ไม่มีพฤติการณ์ที่แสดงให้เห็นว่าเมื่อจ่ายออกไปแล้วอาจจะหลบหนีหรือก่อความเสียหายแก่ราชการ
6) ได้รับโทษมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของกำหนดโทษตามหมายแจ้งโทษครั้งสุดท้าย และเหลือโทษจำคุก
ต่อไป ไม่เกิน 10 ปี อีกทั้ง กำหนดให้นักโทษเด็ดขาดที่จ่ายออกไปทำงานนอกเรือนจำประเภทความสามารถ
หรือทักษะพิเศษจะต้องกลับเข้าเรือนจำไม่เกินเวลา 19.00 นาฬิกา ในวันเดียวกัน หากไม่กลับภายใน

²³⁴ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ระเบียบกรมราชทัณฑ์ ว่าด้วยการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกทำงานฝึกวิชาชีพใน
สถานประกอบการนอกเรือนจำ พ.ศ.2565 ข้อ 15.

ระยะเวลาดังกล่าวให้อธิบดีพิจารณาอนุมัติ²³⁵และเมื่อมีการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกไปทำงานภายนอกเรือนจำประเภทความสามารถหรือทักษะพิเศษ ให้ผู้บัญชาการเรือนจำจัดให้เจ้าพนักงานเรือนจำ 1 คน ต่อนักโทษเด็ดขาด 5 คน²³⁶

จากบทบัญญัติดังกล่าว จะเห็นได้ว่า กฎหมายกำหนดให้ในการดำเนินการฝึกวิชาชีพของราชทัณฑ์ ซึ่งเป็นการส่งเสริมทักษะการทำงานของผู้ต้องขังนอกเรือนจำนั้น กฎหมายกำหนดให้ผู้ต้องขังเป็นนักโทษเด็ดขาดชั้นกลางขึ้นไปและต้องมีความประพฤติดี โดยมีคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดออกไปทำงานในสถานประกอบการนอกเรือนจำ เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขพฤติกรรมผู้ต้องขังให้มีโอกาสปรับตัวใช้ชีวิตร่วมกับสังคมภายนอกได้ และเป็นการส่งเสริมให้ผู้ต้องขังได้ออกไปฝึกวิชาชีพและทักษะการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมภายนอกเรือนจำหรือสถานประกอบการภายนอกตามความต้องการของผู้ต้องขังและตลาดแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าทำงานเป็นการเรียนรู้การปรับตัวของผู้ต้องขังก่อนปล่อยตัวพ้นโทษ ทั้งนี้ในการที่ผู้ต้องขังเข้าไปทำงานในสถานประกอบการภายนอกตามหลักเกณฑ์ที่กรมราชทัณฑ์กำหนดแล้วนั้น เมื่อผู้ต้องขังพ้นโทษและผ่านการประเมินจากผู้ว่าจ้างหรือสถานประกอบการแล้วนั้น สถานประกอบการสามารถออกไปรับรองการทำงานหรือรับผู้พ้นโทษเข้าทำงานต่อได้ โดยกรมราชทัณฑ์สามารถดำเนินการดังกล่าวเพื่อคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องขัง ในกรณีที่กรมราชทัณฑ์และสถานประกอบการมีการลงนามในข้อตกลงการฝึกวิชาชีพและส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขัง (ทำสัญญา) นอกจากสาระสำคัญ ในเรื่องลักษณะงานระยะเวลาการทำงาน ข้อปฏิบัติตน การประกันอุบัติเหตุ การจ่ายเงินรางวัลปันผล แล้วนั้น ควรระบุเรื่องใบรับรองการทำงานของผู้ต้องขัง และการรับผู้พ้นโทษที่ผ่านการทำงานกับสถานประกอบการและมีใบรับรองเข้าทำงาน²³⁷

อย่างไรก็ตามจากการที่พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 กำหนดให้มีการจำแนกประเภทหรือชั้นของเรือนจำ โดยการแยกเพศของผู้ต้องขัง สถานะของผู้ต้องขัง ความประสงค์ในการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขัง เพื่อประโยชน์ ในการอบรมและพัฒนานิสัยตามมาตรา 31 ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิในการจำแนกและแยกเพศของผู้ต้องขัง เพื่อจะได้ทราบว่าผู้ต้องขังมีพื้นฐานและความถนัดในด้านใด โดยสอดคล้องกับนโยบายของกรมราชทัณฑ์ด้านการส่งเสริมทักษะการทำงานของผู้ต้องขัง โดยแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) การส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขังในเรือนจำหรือทัณฑสถาน อันเป็นการส่งเสริมทักษะการทำงานให้ผู้ต้องขัง เป็นการจัดหางานจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานให้กับผู้ต้องขัง โดยเน้นการฝึกอาชีพอิสระ เช่น งานถักแหวน งานเย็บผ้า งานปักลาย

²³⁵ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ,ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดจ่ายออกทำงานนอกเรือนจำประเภทความสามารถหรือทักษะพิเศษ พ.ศ.2563 ข้อ 10.

²³⁶ กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม ,ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยการคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดจ่ายออกทำงานนอกเรือนจำประเภทความสามารถหรือทักษะพิเศษ พ.ศ.2563 ข้อ 11.

²³⁷ กองพัฒนาพฤตินิสัย กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม, ‘สารานุกรมกรมพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง’ <<http://www.correct.go.th>> สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2564.

งานประกอบต่างๆ ดังนั้นเรือนจำจะมีการฝึกวิชาชีพพื้นฐานด้านงานฝีมือ ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะทางด้านงานศิลปะและรักษาเอกลักษณ์งานช่างฝีมือต่างๆ เช่น งานช่างแกะสลัก งานช่างไม้ งานช่างปูนปั้น ช่างจักสาน ช่างจิตรกรรม เครื่องหนัง ช่างหัตถกรรมต่างๆ นอกจากนี้ในเรือนจำจัดให้มีการฝึกทักษะอาชีพด้านงานบริการสำหรับนำไปประกอบอาชีพได้ เช่น ร้านกาแฟ งานนวด คาร์แคร์ เบเกอรี่ การฝึกวิชาชีพด้านการเกษตรและการเลี้ยงสัตว์ ซึ่งผลจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและจากการศึกษา เห็นว่าการพัฒนาเรือนจำให้เป็นเรือนจำอุตสาหกรรม ซึ่งยังผลให้ผู้ต้องขังได้ใช้วิชาความรู้ความสามารถตามที่ถนัดที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานในเรือนจำอุตสาหกรรมได้ และเป็นการเพิ่มทักษะพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มเติม รวมถึงผู้ต้องขังที่ต้องมาฝึกพัฒนาอาชีพใหม่ เมื่อพ้นโทษออกไปแล้วจะได้มีอาชีพติดตัวไปดำเนินชีวิตไม่กลับมากระทำผิดซ้ำอีกครั้ง ประกอบกับเป็นการฝึกคัดกรองแรงงานผู้ต้องขังตามถนัดของตนเอง เป็นไปตามหลักเกณฑ์การฟื้นฟูอาชีพของแรงงานผู้ต้องขังก่อนการพ้นโทษ อีกทั้งในเรือนจำแต่ละแห่งมีการฝึกวิชาชีพหลากหลายอาชีพไม่มีทิศทางที่ชัดเจน หากผู้บริหารระดับสูงมีนโยบายชัดเจนให้เรือนจำดำเนินการอุตสาหกรรมด้านใดบ้าง เรือนจำจะสามารถขับเคลื่อนนโยบายสู่ภาคปฏิบัติทันทีภายใต้แผนปฏิบัติการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน ทั้งนี้ การกำหนดเป็นเรือนจำอุตสาหกรรมต้องเป็นไปตามบริบทของพื้นที่ที่เหมาะสม และหากมีการพัฒนาเรือนจำให้เป็นเรือนจำอุตสาหกรรมจะทำให้เกิดการปรับปรุง แก้ไข พื้นฟู ผลิตินิสัยของผู้ต้องขังในการที่จะขวนขวายฝึกอาชีพที่ตนถนัด เพื่อนำมาใช้เลี้ยงชีพภายหลังการพ้นโทษ ดังนั้นในการพัฒนาเรือนจำให้เป็นเรือนจำอุตสาหกรรมเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของแรงงานผู้ต้องขังในระหว่างถูกคุมขัง เป็นการสร้างงานสร้างอาชีพให้ผู้ต้องขังอย่างมีประสิทธิภาพ

ในกรณีพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 มาตรา 48 กำหนดให้ผู้ต้องขังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเรือนจำ ข้อบังคับเรือนจำ และระเบียบกรมราชทัณฑ์ โดยให้เจ้าพนักงานเรือนจำมีอำนาจสั่งให้ผู้ต้องขังทำงาน อย่างหนึ่งอย่างใดในเรือนจำ ได้แก่ ทำงานสาธารณะ ทำงานรักษาความสะอาดหรืองานสุขาภิบาลของเรือนจำ หรือทำงานบำรุงรักษาเรือนจำ หรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการ การทำงานของผู้ต้องขังต้องสอดคล้องกับการจำแนกลักษณะและการจัดแยกคุมขัง ผู้ต้องขังตามมาตรา 31 เป็นการจำแนกประเภทหรือชั้นของเรือนจำ ให้รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยอาศัยเกณฑ์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ 1) เพศของผู้ต้องขัง 2) สถานะของผู้ต้องขัง 3) ความประสงค์ในการพัฒนาผลิตินิสัยของผู้ต้องขัง 4) ความมั่นคงของเรือนจำ 5) ลักษณะเฉพาะทางของเรือนจำ และเพื่อประโยชน์ในการอบรม พัฒนาผลิตินิสัยและควบคุมผู้ต้องขัง อธิบดีจะสั่งให้จัดแบ่งอาณาเขต ภายในเรือนจำออกเป็น ส่วน ๆ โดยคำนึงถึงประเภทหรือชั้นของเรือนจำที่ได้จำแนกไว้และความเหมาะสมกับผู้ต้องขังแต่ละประเภทก็ได้ การจัดแบ่งอาณาเขตภายในเรือนจำจะจัดโดยให้มีสิ่งกีดกันหรือขอบเขตที่แน่นอน และจัดแยกผู้ต้องขังแต่ละประเภทไว้ในส่วนต่าง ๆ ที่ได้จัดแบ่งนั้นก็ได ในกรณีที่เรือนจำใดโดยสภาพไม่อาจดำเนินการดังกล่าวได้ ให้แยกการควบคุมให้ใกล้เคียงกับแนวทางดังกล่าว โดยให้เรือนจำจัดงานให้เหมาะสมกับความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ กำหนดเวลาทำงาน และวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองรักษาความปลอดภัยและสุขภาพให้แก่ผู้ต้องขัง และลักษณะของงานสาธารณะ เจ้าพนักงานเรือนจำอาจสั่งให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำงานสาธารณะหรือทำงาน

อื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา 48 นอกเหนือจากนี้ได้ โดยให้เป็นไปตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดที่จะส่งให้ออกไปทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา 48 นอกเหนือจากนี้

อย่างไรก็ตามในปฎิญาสาสกว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 ข้อ 23 กำหนดให้ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการทำงานว่างงาน ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด และทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ซึ่งหลักการดังกล่าวเป็นแนวความคิดทำให้ผู้ต้องขังทำงาน เพื่อพัฒนาผู้ต้องขัง สอดคล้องกับนโยบายการแก้ไข ฟื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขัง โดยให้เรือนจำหรือทัณฑสถานดำเนินการฝึกวิชาชีพ หรือการส่งเสริมทักษะการทำงานของผู้ต้องขังอันเป็นรูปแบบหนึ่งในการฝึกวิชาชีพ การให้ผู้ต้องขังทำงานในเรือนจำหรือในสถานประกอบการนอกเรือนจำ เพื่อให้ผู้ต้องขังมีทักษะอาชีพ เตรียมความพร้อมให้ผู้ต้องขังสามารถมีงานทำและหางานในสถานประกอบการได้ ภายหลังกการพ้นโทษ ไม่กลับมามีโทษซ้ำอีก ทั้งนี้ ในข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ฉบับปรับปรุง(ข้อกำหนดแมนเดลา : Mandela Rules),2015 ข้อ 100 กำหนดให้ระบบและวิธีการทำงานในเรือนจำควรจัดให้มีส่วนคล้ายคลึงมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้กับการทำงานแบบเดียวกันภายนอกเรือนจำ ทั้งนี้เพื่อเตรียมให้ผู้ต้องขังปรับตัวเข้ากับสภาพการประกอบอาชีพแบบปรกติหลังจากการปล่อยตัวได้ ผลประโยชน์และการฝึกอาชีพของผู้ต้องขังต้องไม่ขึ้นต่อการแสวงหากำไรทางการเงินจากอุตสาหกรรมในเรือนจำและการอุตสาหกรรมและการเกษตรของเรือนจำ ควรอยู่ภายใต้การดูแลโดยตรงของฝ่ายบริหารเรือนจำ ไม่ใช่ผู้รับเหมาเอกชน และกรณีผู้ต้องขังถูกจ้างงานจากหน่วยงานที่ไม่อยู่ใต้การควบคุมของฝ่ายบริหารเรือนจำ พวกเขาจะต้องอยู่ใต้การกำกับดูแลของเจ้าหน้าที่เรือนจำเสมอ เว้นแต่เป็นงานที่ทำให้กับหน่วยราชการอื่น ผู้ได้รับประโยชน์จากการใช้แรงงานผู้ต้องขังต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราปกติเต็มจำนวนโดยจ่ายไว้กับฝ่ายบริหารเรือนจำโดยคำนึงถึงผลผลิตภาพของแรงงานของผู้ต้องขัง นอกจากนี้งานที่จัดให้เป็นลักษณะที่สนับสนุนหรือเพิ่มพูนความสามารถของผู้ต้องขังที่จะหาเลี้ยงชีพได้อย่างสุจริตภายหลังจากได้รับการปล่อยตัว จัดให้มีการฝึกอาชีพที่เป็นประโยชน์กับผู้ต้องขังเพื่อให้สามารถทำผลกำไร ภายในข้อจำกัดด้านการฝึกอาชีพอาชีพอย่างเหมาะสม และผู้ต้องขังสามารถเลือกประเภทของงานที่ต้องการทำได้ ตามข้อ 98 ซึ่งในกรณีดังกล่าวสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มีการกำหนดเรื่องการทำงานไว้ว่า การทำงาน กิจกรรมที่ใช้การทำงานเพื่อบำบัด การศึกษาอบรมและการศึกษาอบรมเพิ่มเติมต้องตอบสนองจุดมุ่งหมายให้ผู้ต้องขังสามารถที่ทำงาน สามารถเลือกและยึดถือเป็นอาชีพหลังการปล่อยตัวได้ ตามมาตรา 37 แต่ในประเทศญี่ปุ่น การให้ผู้ต้องขังทำงานเป็นมาตรการที่สำคัญในการแก้ไขฟื้นฟูผู้ต้องขัง เพื่อให้ผู้ต้องขังมีความตั้งใจทำงาน ให้มีความรู้และทักษะความชำนาญในอาชีพ และเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ผู้ต้องขังสามารถกลับคืนสู่สังคมได้ภายหลังจากพ้นโทษ²³⁸แต่ในอเมริกา มีหลักสูตรฝึกวิชาชีพเช่นเดียวกับประเทศไทยแต่จะมีการอบรมเสริมทักษะในอาชีพต่างๆมาก โดยสร้างอุตสาหกรรมเรือนจำ (Federal Prison Industry) ซึ่งของประเทศไทยผู้ต้องขังไม่มีสิทธิจะเลือกที่จะ

²³⁸ Prison Work in Japanese Prison (p1),By Correctional Bureau,Ministry of Justice Japan.

ทำงานหรือไม่ อีกทั้งไม่มีสิทธิจะเลือกประเภทของงานที่ต้องทำ เป็นการทำงานตามคำสั่งของเจ้าพนักงานในเรือนจำ ซึ่งในกรณีนี้ผู้ต้องขังมีสิทธิที่จะเลือกประเภทของงานที่ตนต้องทำตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความพร้อมของร่างกาย แม้ว่าจากการสัมภาษณ์ในเรือนจำแต่ละที่จะดำเนินการจำแนกผู้ขังในการให้ทำงานตามความรู้หรือความถนัดของผู้ขังก็ตาม แต่ยังมีข้อจำกัดในผู้ต้องขังบางประเภท ด้วยลักษณะของความถนัดนั้นอาจจะไม่เอื้อให้สามารถทำงานตามที่ต้องการก็ตามซึ่งในเรือนจำประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้ผู้ต้องขังเลือกประเภทของงานที่จะทำได้

ทั้งนี้ ในการทำงานหรือฝึกวิชาชีพภายในเรือนจำ ราชทัณฑ์ของประเทศญี่ปุ่น มีการจัดอุตสาหกรรมเรือนจำ การฝึกวิชาชีพและการทำงาน โดยการอบรมและฝึกอาชีพให้กับผู้ต้องขังวัยหนุ่ม²³⁹ โดยกฎหมายจะบัญญัติเป็นแนวทางไว้ในคำพิพากษาของศาลให้ต้องทำงานด้วยหรือไม่ มักเป็นผู้ต้องขังเสียส่วนใหญ่ ในการทำงานหนักจะช่วยให้ผู้ต้องขังมีจิตใจที่รักษาระเบียบได้รับความรู้และประสบการณ์ ในกรณีนี้ผู้ต้องขังจะได้ประกาศนียบัตรหรือใบอนุญาตในการประกอบอาชีพด้วย อย่างเช่น เรือนจำฟูกูอิ (Fukui Prison) เรือนจำยามากูอิ (Yamaguchi Prison) เรือนจำยามากาตา (Yamagata Prison) เป็นต้น²⁴⁰ และให้ผู้ต้องขังทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 8 ชั่วโมงหรือ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีวันหยุด 2 วัน ส่วนกำไรที่ได้จากการทำงานเป็นของรัฐ โดยผู้ต้องขังจะได้เป็นเงินรางวัลตอบแทน ไม่มีค่าจ้าง โดยอุตสาหกรรมในเรือนจำ มี 3 ประเภท คือ การผลิต (Production) การฝึกวิชาชีพ (Vocational Training) และงานบำรุงรักษา (maintenance work) การผลิตและการฝึกวิชาชีพมี 2 รูปแบบ 1) รัฐเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบและสิ่งจำเป็นต่างๆทั้งหมดหรือบางส่วนและจัดการเรื่องตลาด 2) รัฐให้เอกชนเข้าทำสัญญาเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบและสิ่งจำเป็นในการผลิต การจ่ายค่าแรงต้องจ่ายให้รัฐ และยังมีองค์กรภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ คือ Japanese Correctional Association (JCA) ทำหน้าที่สนับสนุนให้ความช่วยเหลือในการจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ผู้ต้องขัง ภายใต้ชื่อการค้าราชทัณฑ์ “CAPIC” Correctional Association Prison Industrial Cooperative (CAPIC) ซึ่งภารกิจ 2 ประการ คือ ภารกิจด้านการหาแหล่งเงินทุนนอกงบประมาณสำหรับการจัดหาวัตถุดิบในการฝึกอาชีพผู้ต้องขังผ่านการรับจ้างผลิตสินค้าจากภาคเอกชนโดยการจ้างงานและฝึกอาชีพผู้ต้องขัง และพัฒนาระบบการบริหารจัดการทางธุรกิจ (Corporate Management System) เพื่อให้สามารถผลิตสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้สามารถผลิตสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพื่อให้สามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์ราชทัณฑ์แบบใหม่ที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น²⁴¹ ในการฝึกอาชีพ Vocational Training ดำเนินการภายในเรือนจำ 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) การฝึกพื้นฐานทางวิชาชีพแบบเร่งรัดให้กับนักโทษที่เข้าเรือนจำใหม่ 2) การฝึกอบรมวิชาชีพเฉพาะด้านโดยสถาบันฝึกวิชาชีพ Concentrated Vocational Training Institute โดยคัดเลือกผู้ต้องขังของแต่ละเรือนจำในส่วนภูมิภาคเข้ามาฝึกวิชาชีพเฉพาะด้าน และ 3) การฝึกอบรมตามงบประมาณของรัฐ จะมีการทำเป็นครั้งคราวตามนโยบายและงบประมาณ โดยการคัดเลือกผู้ต้องขังเข้าอบรม จะเห็นได้ว่า งานด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของ

²³⁹ Article 24-28. The Prison Law.

²⁴⁰ กรมราชทัณฑ์, *สารานุกรมราชทัณฑ์นานาชาติ* (2541).

²⁴¹ กรมราชทัณฑ์ (เชิงอรรถ 152) 38-40.

ผู้ต้องขังของประเทศญี่ปุ่นนั้นมีความโดดเด่นเป็นอย่างมาก ในการให้ผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพควรเลือกตามความต้องการ และความสามารถที่จะนำความรู้ดังกล่าวไปประกอบอาชีพหลังพ้นโทษได้ กรมราชทัณฑ์น่าจะดำเนินการตามแบบของประเทศญี่ปุ่น โดยให้มีศูนย์ฝึกหรือพัฒนาฝึกวิชาชีพและส่งเสริมทักษะการทำงานของ ผู้ต้องขัง เพื่อเป็นการให้ผู้ต้องขังได้รับประโยชน์สูงสุด

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า แม้ว่ากรมราชทัณฑ์ของไทยจะมีนโยบายการดำเนินการฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง หลากหลายรูปแบบเพื่อเพิ่มโอกาสการจ้างงานตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงอาชีพในระบบโรงงาน ก็ตามแต่ก็ ยังมีความเสี่ยงด้านการจัดสรรงบประมาณ และมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารหรือการเปลี่ยนแปลงนโยบายผู้บริหาร และการย้ายผู้ต้องขังทำให้ไม่ต่อเนื่องในการฝึกประสบการณ์ และมีการสับเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้าน ฝึกวิชาชีพทำให้ไม่สามารถดูแลและให้ความรู้ในการฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขังได้²⁴² ฉะนั้น ผู้เขียนจึงเห็นว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีแนวทางให้เรือนจำหรือทัณฑสถานดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องแม้ว่าจะมีการเปลี่ยน ผู้บริหาร และควรจัดสรรงบประมาณในการฝึกวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและเจ้าหน้าที่ทุกคนมีองค์ความรู้ สามารถทำงานสลับหมุนเวียนกันได้ เพื่อให้ผู้ต้องขังมีอาชีพสามารถประกอบอาชีพหรือมีงานทำเลี้ยงดูตนเองและ ครอบครัวได้ภายหลังพ้นโทษ ไม่กลับมากระทำผิดซ้ำ

ส่วนการทำงานภายนอกเรือนจำนั้น ในประเทศญี่ปุ่นมีการดำเนินการโดยให้ภาคเอกชนดำเนินการ ซึ่ง ผู้ต้องขังจะต้องเดินทางจากเรือนจำไปยังโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ภายนอกเรือนจำ เดินทางแบบเข้าไปเย็นกลับ ในทุกวัน หรืออาจให้ผู้ต้องขังอยู่หอพักติดกับโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งในการทำงานทำงานภายนอกเรือนจำ จะต้องได้รับความช่วยเหลือ และความเข้าใจจากชุมชนเพื่อให้ผู้ต้องขังได้รับการยอมรับและอยู่ในสังคมได้ ส่วน ในสหรัฐอเมริกามีการสร้างอุตสาหกรรมเรือนจำ (Federal Prison Industry) ซึ่งเปิดโอกาสให้มีการรับงาน จากบริษัทเอกชนให้ผู้ต้องขังสามารถทำงานได้ แต่ในสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี มีการกำหนดการทำงาน ภายนอกเรือนจำไว้ในกฎหมายบังคับโทษทางอาญา มาตรา 39 ว่า “การทำงานด้วยตนเองหรือการทำงาน อย่างอิสระภายนอกเรือนจำจะเกิดขึ้นได้เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้บัญชาการเรือนจำ ซึ่งผู้ต้องขังจะต้องไม่มี พฤติการณ์ที่หลบหนี ...” จากการทำที่ผู้ต้องขังได้รับการทำงานอย่างอิสระตามกฎหมายจะอนุญาตเฉพาะกรณี พิเศษเท่านั้น ทำให้ผู้ต้องขังได้รับสิทธิในการจ้างงานอิสระเหมือนกับบุคคลภายนอกทั่วไปและได้รับความ ค้ำครองด้านการประกันสังคม ดังนั้น การทำงานภายนอกเรือนจำในแต่ละประเทศรวมทั้งประเทศไทย รัฐควร เปิดโอกาสให้เอกชนหรือนายจ้างกับผู้ต้องขังได้ติดต่อกันเพื่อกำหนดเงื่อนไขสัญญาจ้างด้วยกันเหมือนอย่างเช่น ของสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี เพื่อให้รัฐบรรลุวัตถุประสงค์การเตรียมความพร้อมเข้าทำงาน ส่งเสริมทักษะ การทำงานผู้ต้องขังในสถานประกอบการนอกเรือนจำ ก่อนปล่อยตัวพ้นโทษ สร้างโอกาสในการทำงาน ภายหลังพ้นโทษ

²⁴² กองพัฒนาพฤตินิสัย กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (เชิงอรธ 225) 42.

4.3 ปัญหาการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานผู้ต้องขัง

กรมราชทัณฑ์มีนโยบายในการแก้ไข ฟื้นฟูและพัฒนาพฤตินิสัยผู้ต้องขังด้านการส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขัง โดยส่งเสริมให้เรือนจำ/ทัณฑสถานดำเนินการฝึกวิชาชีพสาขาต่างๆ อันเป็นรูปแบบหนึ่งของการฝึกวิชาชีพในเรือนจำเพื่อเป็นการส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขัง เป็นการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ต้องขังระหว่งต้องโทษและผู้ต้องขังเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย และรายได้ส่วนหนึ่งผู้ต้องขังจะได้รับรางวัลปันผลไว้ใช้จ่ายระหว่างต้องโทษและเป็นทุนรอนไว้ใช้จ่ายภายหลังพ้นโทษ และสามารถหางานทำภายหลังในสถานประกอบการเลี้ยงตนเองได้หลังพ้นโทษ อย่างไรก็ตามในการฝึกวิชาชีพดังกล่าวเป็นการฝึกวิชาชีพตามความรู้ของผู้ต้องขัง การฝึกวิชาชีพเพื่อประกอบอาชีพ และการฝึกแบบอุตสาหกรรม ซึ่งเมื่อผู้ต้องขังฝึกแล้วจะมีค่าตอบแทนจากการทำงานและส่วนหนึ่งไว้ให้กับเรือนจำและทัณฑสถานเพื่อเป็นทุนในการฝึกวิชาชีพต่อไป

4.3.1 ค่าตอบแทนของผู้ต้องขัง

ในปัจจุบันผู้ต้องขังได้รับการอบรมและฝึกวิชาชีพต่างๆ เพื่อให้สามารถนำวิชาชีพที่ได้รับการฝึกฝนออกไปประกอบอาชีพหลังพ้นโทษ ตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 กำหนดให้ผู้ต้องขังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเรือนจำ ระเบียบกรมราชทัณฑ์และข้อบังคับเรือนจำ โดยเจ้าพนักงานเรือนจำมีอำนาจสั่งให้ผู้ต้องขังทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดในเรือนจำ เช่น ทำงานสาธารณะ ทำงานรักษาความสะอาดหรืองานสุขาภิบาลของเรือนจำ ทำงานบำรุงรักษาเรือนจำ และทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการ เป็นต้น การทำงานของผู้ต้องขังต้องสอดคล้องกับการจำแนกลักษณะและการจัดแยกคุมขัง ผู้ต้องขังตามมาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 เป็นการจำแนกประเภทหรือชั้นของเรือนจำ ให้รัฐมนตรีประกาศกำหนดโดยอาศัยเกณฑ์อย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ (1) เพศของผู้ต้องขัง (2) สถานะของผู้ต้องขัง (3) ความประสงค์ในการพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขัง (4) ความมั่นคงของเรือนจำ (5) ลักษณะเฉพาะทางของเรือนจำเพื่อประโยชน์ในการอบรม พัฒนาพฤตินิสัย และควบคุมผู้ต้องขัง อธิบดีจะสั่งให้จัดแบ่งอาณาเขต ภายในเรือนจำออกเป็น ส่วน ๆ โดยคำนึงถึงประเภทหรือชั้นของเรือนจำที่ได้จำแนกไว้และความเหมาะสมกับผู้ต้องขังแต่ละประเภทก็ได้ การจัดแบ่งอาณาเขตภายในเรือนจำจะจัดโดยให้มีสิ่งกีดกันหรือขอบเขตที่แน่นอน และจัดแยกผู้ต้องขังแต่ละประเภทไว้ในส่วนต่างๆ ที่ได้จัดแบ่งนั้นก็ได ในกรณีที่เรือนจำใดโดยสภาพไม่อาจดำเนินการดังกล่าวได้ ให้แยกการควบคุมให้ใกล้เคียงกับแนวทางดังกล่าว โดยให้เรือนจำจัดงานให้เหมาะสมกับความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจ กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดประจำสัปดาห์ กำหนดมาตรการเพื่อคุ้มครองรักษาความปลอดภัยและสุขภาพให้แก่ผู้ต้องขัง และลักษณะของงานสาธารณะ โดย เจ้าพนักงานเรือนจำอาจสั่งให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา 48 นอกเรือนจำได้ โดยให้เป็นไปตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาคัดเลือกนักโทษเด็ดขาดที่จะสั่งให้ออกไปทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา 48 นอกเรือนจำ จะเห็นได้ว่า กรมราชทัณฑ์กำหนดกำหนดให้ผู้ต้องขังฝึกวิชาชีพ คือ 1. งานด้านการฝึกวิชาชีพ ได้แก่ การฝึกวิชาชีพภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน แบ่งออกเป็นดังนี้ 1) การฝึกวิชาชีพ

ระยะสั้น (ต่ำกว่า 30 ชั่วโมง) เป็นการฝึกวิชาชีพอิสระให้กับผู้ต้องขัง เพื่อเตรียมความพร้อมให้ผู้ต้องขังสามารถนำไปประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้ภายหลังพ้นโทษ ตัวอย่างเช่น ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ทำอาหาร ช่างประปา ชนมและเบเกอรี่ ฯลฯ และ 2) การฝึกวิชาชีพขั้นพื้นฐานตามความพร้อมของเรือนจำ/ทัณฑสถานในระบบโรงงาน เป็นการฝึกวิชาชีพระยะยาว (30 ชั่วโมงขึ้นไป) เช่น ช่างไม้เครื่องเรือน ช่างสี ช่างปูน ช่างจักสาน ช่างประดิษฐ์ ช่างก่อสร้าง ช่างเชื่อมไฟฟ้า ฯลฯ ส่วนกรณีการฝึกวิชาชีพภายนอกเรือนจำส่วนใหญ่เป็นงานลักษณะการให้บริการ อย่างเช่น การนวดแผนไทย ร้านเสริมสวย คาร์แคร์ ครัวอาหาร การจำหน่ายเครื่องดื่มกาแฟ และเบเกอรี่ และ 2) การส่งเสริมการทำงานของผู้ต้องขัง มี 2 ลักษณะ คือ 1) การส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขังในเรือนจำหรือทัณฑสถาน เป็นการดำเนินการส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขังในเรือนจำ/ทัณฑสถาน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงานให้กับผู้ต้องขังระหว่างต้องโทษ โดยเป็นไปตามความต้องการของผู้ต้องขัง โดยเน้นการฝึกอาชีพอิสระ การบริหารจัดการด้านการตลาดที่จะให้ผู้ต้องขังสามารถนำไปประกอบอาชีพเองได้ หรือ สามารถทำเป็นงานอดิเรกยามว่างงาน สามารถใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์และสร้างรายได้ให้กับตนเองและครอบครัวภายหลังพ้นโทษ ทั้งนี้ การส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขังในเรือนจำ/ทัณฑสถานจะต้องสอดคล้องสภาพแวดล้อม และลักษณะท้องถิ่นของเรือนจำ/ทัณฑสถานแต่ละแห่ง รวมถึงผู้ว่าจ้าง/สถานประกอบการในพื้นที่ด้วย ซึ่งเป็นงานที่ใช้ระยะเวลาในการทำงาน ทักษะความต่อเนื่องใช้ความประณีตและระยะเวลาในการทำงาน สามารถใช้สมาธิในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง เช่น ถักแหวน งานเย็บผ้างานตัดเย็บเสื้อผ้า งานดอกไม้ประดิษฐ์ งานปักดินลวดลายบนผืนผ้างานปักลาย งานทอผ้า งานประกอบต่างๆ เป็นต้น จากข้อมูลการส่งเสริมทักษะการทำงานรับจ้างแรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำ/ทัณฑสถาน ณ ปัจจุบัน (เดือนมกราคม 2564) นั้นมีจำนวนเรือนจำ/ทัณฑสถานที่ส่งรายงานการรับจ้างงานภายในเรือนจำ จำนวน 87 แห่ง และมีจำนวน ผู้ว่าจ้างงานภายในเรือนจำประจำเดือน เมษายน 2563 รวมทั้งสิ้น จำนวน 362 ราย โดยประเภทงานที่รับจ้าง จำนวนทั้งสิ้น 53 ประเภท ทำให้กรมราชทัณฑ์มีรายได้จากการรับจ้างแรงงานภายในเรือนจำ/ทัณฑสถาน รวมทั้งสิ้น จำนวน 28,277, 734.23 บาท/เดือน แบ่งเป็นเงินปันผลผู้ต้องขัง จำนวน 6,813. 358.95 บาท/เดือน โดย ผู้ต้องขังที่ทำงานรับจ้างภายในเรือนจำ รวมทั้งสิ้น จำนวน 59,273 คน แบ่งเป็น นักโทษหญิง จำนวน 11,712 คน และนักโทษชาย จำนวน 47,561 คน เฉลี่ยเงินปันผลสำหรับผู้ต้องขัง (ต่อหัว) คิดเป็น 114.95 บาท/คน/เดือนผู้ต้องขังที่ทำงานรับจ้างภายในเรือนจำ คิดเป็น ร้อยละ 36 จากผู้ต้องขังทั้งหมดทั่วประเทศ²⁴³

ในกรณีการส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขังในสถานประกอบการนอกเรือนจำ วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้ผู้ต้องขังระหว่างต้องโทษ ที่มีความประพฤติดี และใกล้พ้นโทษ ได้มีโอกาสในการฝึกวิชาชีพและทักษะการทำงาน ณ โรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการภายนอก รวมถึงสร้างโอกาส ในการพัฒนาและยกระดับฝีมือแรงงาน ตามความต้องการของผู้ต้องขังและตามความต้องการของตลาดแรงงาน เพื่อเตรียมความพร้อมเข้าทำงาน (อาชีพรับจ้างหรือเจ้าของกิจการ) อันจะเป็นการสร้างการเรียนรู้ในการปรับตัวของผู้ต้องขัง ก่อนปล่อยตัวพ้นโทษสร้างโอกาสในการทำงานภายหลังพ้นโทษ เช่น การทำทองรูปพรรณ ช่างซ่อม

²⁴³ กองพัฒนาพฤตินิสัย กรมราชทัณฑ์ กระทรวงยุติธรรม (เชิงอรธ 237).

เครื่องจักร ช่างก่อสร้าง พนักงานทำความสะอาดพนักงานขับรถโพลีคลิฟท์ งานเกษตรกรรม เป็นต้น เป็นโครงการจ่ายนักโทษเด็ดขาดออกฝึกวิชาสถานประกอบการนอกเรือนจำขึ้น โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีพ.ศ. 2559 ถึงปัจจุบัน โดยมีเรือนจำหรือทัณฑสถาน ที่มีการส่งผู้ต้องขังออกฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำ จำนวน 25 แห่ง เทียบอัตราส่วนเป็น ร้อยละ 17 จาก 143 แห่ง ผู้ต้องขังออกฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการนอกเรือนจำจำนวน 674 คน จากผู้ต้องขังที่ผ่านเกณฑ์ทั้งสิ้น จำนวน 4,712 คน เทียบอัตราส่วนเป็นร้อยละ 14.30 ผู้ต้องขังที่ผ่านเกณฑ์ ยังไม่มีงาน จำนวน 3,944 คน โดยมีสถานประกอบการ จำนวน 34 แห่ง ทำให้มีรายได้ต่อเดือน รวมทั้งสิ้น จำนวน 224,106 บาท (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม 2563)

จะเห็นได้ว่าในข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ฉบับปรับปรุง(ข้อกำหนดแมนเดลา : Mandela Rules),2015 ข้อ 103 จัดให้มีระบบจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานของผู้ต้องขังอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และผู้ต้องขังต้องได้รับอนุญาตให้สามารถใช้บางส่วนของรายได้เพื่อซื้อหาสิ่งของเครื่องใช้ที่สามารถอนุญาตให้ได้เพื่อประโยชน์ของตนและให้สามารถส่งรายได้บางส่วนไปยังครอบครัวของตนได้ด้วย ทั้งนี้ ควรกำหนดให้ฝ่ายบริหารเรือนจำเก็บสะสมเงินรายได้จำนวนหนึ่งของผู้ต้องขังไว้เป็นเงินออม โดยจะมีการส่งมอบเงินดังกล่าวให้กับผู้ต้องขังเมื่อได้รับการปล่อยตัว และในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ปี ค.ศ. 1948ข้อ 23 กำหนดให้ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด และทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเอื้ออำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัว และหากจำเป็นก็จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมด้วย และจากการศึกษาการใช้แรงงานผู้ต้องขังของเรือนจำ ในประเทศไทย ตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 มาตรา 50 กำหนดให้ ผู้ต้องขังไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างจากการทำงานที่ได้ทำ แต่ในกรณีที่การทำงานที่ได้ทำไปนั้นก่อให้เกิดรายได้ซึ่งคำนวณเป็นราคาเงินได้ ผู้ต้องขังอาจได้รับเงินรางวัลตอบแทนจากการงานนั้นได้ ซึ่งการคำนวณรายได้เป็นราคาเงินและการจ่ายเงินรางวัล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

จะเห็นได้ว่า ตามบทบัญญัติดังกล่าว ผู้ต้องขังไม่มีสิทธิได้ค่าจ้างจากการทำงานที่ได้ทำ แต่ในกรณีที่การทำงานที่ได้ทำไปนั้นก่อให้เกิดรายได้ซึ่งคำนวณเป็นราคาเงินได้ ผู้ต้องขังอาจได้รับเงินรางวัลตอบแทนจากการงานนั้นได้ การคำนวณรายได้เป็นราคาเงินและการจ่ายเงินรางวัล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการคำนวณรายได้เป็นราคาเงินและการจ่ายเงินรางวัลให้แก่ผู้ต้องขัง ซึ่งการทำงานที่ได้ทำนั้นก่อให้เกิดรายได้ซึ่งคำนวณเป็นราคาเงินได้ พ.ศ.2563 ตามข้อ 3. ในกรณีที่การทำงานที่ได้จัดให้ผู้ต้องขังทำนั้นก่อให้เกิดรายได้ซึ่งคำนวณเป็นราคาเงินได้ ผู้ต้องขังอาจได้รับเงินรางวัลตอบแทนจากการงานนั้น การคำนวณรายได้เป็นเงินให้คำนวณราคาของงานเป็นทุน ค่าใช้จ่าย และกำไร ข้อ 4. ให้ผู้บัญชาการเรือนจำจ่ายเงินรางวัลให้แก่ผู้ต้องขังร้อยละ 70 ของกำไรทั้งหมด โดยผู้ต้องขังจะได้รับส่วนแบ่งต่อวันคนละ

เท่าๆ กัน ส่วนที่เหลือให้นำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน ข้อ 5. ในการคำนวณเงินรางวัลให้แก่ผู้ต้องขัง หากมีเศษเหลืออยู่ไม่สามารถเฉลี่ยจ่ายให้แก่ผู้รับได้ให้นำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

จะเห็นได้ว่า กฎกระทรวงว่าด้วยการคำนวณรายได้เป็นราคาเงินและการจ่ายเงินรางวัลให้แก่ผู้ต้องขัง ซึ่งการงานที่ได้ทำนั้นก่อให้เกิดรายได้ซึ่งคำนวณเป็นราคาเงินได้ พ.ศ.2563 ได้กำหนดให้จ่ายเงินรางวัลร้อยละเจ็ดสิบของกำไรทั้งหมดโดยผู้ต้องขังแบ่งต่อวันคนละเท่า ๆ กัน หากผู้ต้องขังทำงานหลายคนก็ต้องนำเงินรางวัลที่ได้มาแบ่งต่อวันคนละเท่า ๆ กันอีก จึงทำให้การการแก้ไข ฟื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังด้วยการทำงานของแรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำประเทศไทยไม่เป็นการจูงใจให้ผู้ต้องขังอยากเข้ามาทำงานเพราะจ่ายค่าตอบแทนการทำงานหรือรางวัล ในกรณีที่งานดังกล่าวที่ผู้ต้องขังได้รับอนุญาตจากเรือนจำให้ไปไปฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำหรือได้รับค่าตอบแทนจากสถานประกอบการ ผู้ต้องขังมีสิทธิได้รับตามความเหมาะสมและเป็นไปตามค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด แม้ว่าจะไม่ได้มีความสัมพันธ์ในฐานะลูกจ้างและนายจ้างก็ตาม ก็ควรกำหนดการจ่ายไว้ให้ชัดเจนในกฎกระทรวง อันเป็นการสร้างความเป็นธรรมแก่แรงงานผู้ต้องขังที่ทำงานในเรือนจำ โดยจัดสรรตามความเหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างความเป็นธรรมต่อสังคมการใช้แรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำรัฐควรเปลี่ยนแปลงระบบเรือนจำในประเทศไทยให้เป็นเรือนจำอุตสาหกรรม เมื่อมีการเปลี่ยนเป็นระบบเรือนจำอุตสาหกรรมจึงนำกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาบังคับใช้กับการใช้แรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำ ไม่ว่าจะเป็นหลักการคุ้มครองแรงงานทั่วไป หลักการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานหรือค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ทั้งนี้ ตามระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยเงินผลพลอยได้จากการฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง พ.ศ.2563 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563 กำหนดให้กรมราชทัณฑ์นำเงินผลพลอยได้หมายความว่าถึง เงินหรือผลประโยชน์อื่นที่กรมราชทัณฑ์ได้รับไว้เป็นกรรมสิทธิ์จากการดำเนินงานฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง หรือจากการทำงานของผู้ต้องขังจากการจำหน่ายทรัพย์สินอันเกิดจากเงินผลพลอยได้ได้จากการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังมาใช้เป็นค่าใช้จ่าย เป็นเงินทุนหมุนเวียนในการฝึกวิชาชีพ การใช้แรงงาน และการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ต้องขัง และจ่ายเป็นเงินรางวัลให้แก่ผู้ต้องขังและเจ้าพนักงานเรือนจำโดยไม่ต้องนำส่งคลัง แม้ว่าในปัจจุบันกรมราชทัณฑ์ จะได้ใช้ เงินผลพลอยได้ ซึ่งเป็นเงินทุนหมุนเวียนของเรือนจำเองดังกล่าวเป็นงบประมาณดำเนินการ การจัดฝึกอบรมผู้ต้องขัง การฝึกอาชีพ การจัดหางาน และใช้แรงงานผู้ต้องขังของเรือนจำหรือทัณฑสถาน นั้นส่วนใหญ่จะใช้งบประมาณดำเนินการจาก “เงินผลพลอยได้” ซึ่งเกิดจากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่เป็นผลพลอยได้จากการฝึกอาชีพของผู้ต้องขังหรือค่าตอบแทนที่ได้จากการออกไปให้บริการจำหน่ายออกทำงานภายนอกเรือนจำ และรายได้จากการรับจ้างแรงงานหรือการรับบริการสาธารณะรายได้จาก “เงินผลพลอยได้” ดังกล่าวยังร้อยละ 95 จะหักให้เรือนจำเก็บไว้เป็นเงินทุนหมุนเวียนเพื่อใช้จ่ายในการดำเนินกิจการฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานผู้ต้องขังและกิจการที่เป็นประโยชน์โดยตรงหรือต่อเนื่องกับการฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานและจ่ายเป็นเงินรางวัลให้แก่ผู้ต้องขังและเจ้าพนักงานเรือนจำ ส่วนที่เหลือร้อยละ 5 ให้เรือนจำนำส่งกรมราชทัณฑ์ เป็นเงินทุนพัฒนาพฤตินิสัย เพื่อใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการผู้ต้องขังการ

ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวกับการฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง²⁴⁴ และข้อ 11 กำหนดให้เงินพลอยได้ประเภทเงินทุนพดตินิสัย ให้นำไปจ่าย เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดสวัสดิการแก่ผู้ต้องขัง ร้อยละ 60 และร้อยละ 40 ให้นำไปจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของกรมราชทัณฑ์หรือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนกิจการของกรมราชทัณฑ์

จากกรณีดังกล่าวผู้เขียนเห็นว่า การจัดสรรเงินรางวัลหรือค่าตอบแทนดังกล่าวต้องมีความเหมาะสม ทั้งฝ่ายราชทัณฑ์และผู้ต้องขัง อีกทั้ง การฝึกวิชาชีพดังกล่าวก่อให้เกิดรายได้ ผู้ต้องขังพึงมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนจากแรงงานที่ทำ และเป็นเงินออมที่ใช้ภายหลังพ้นโทษเช่นกัน และในขณะเดียวกัน กรมราชทัณฑ์พึงมีสิทธิได้นำเงินดังกล่าวมาใช้จ่ายในการฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานผู้ต้องขังเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29) ได้กล่าวถึงกรณีการใช้แรงงานนักโทษว่าการใช้แรงงานนักโทษในเชิงบังคับสามารถกระทำได้แต่จะเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของเอกชนคือ ไม่ได้ถูกว่าจ้างหรือถูกกำหนดให้อยู่ภายใต้อำนาจจัดการของเอกชน บริษัท หรือสมาคมใดๆตามมาตราข้อ 2(ซี) แห่งอนุสัญญาดังกล่าว ย่อมแสดงให้เห็นว่าการใช้แรงงานนักโทษเพื่อประโยชน์ของเอกชนแตกต่างจากการใช้แรงงานนักโทษเพื่อประโยชน์ของรัฐและส่วนรวมจึงต้องคุ้มครองสิทธิไว้มิให้นักโทษต้องถูกบังคับใช้แรงงานเพื่อเอกชน แม้จะอยู่ภายใต้การดูแลของรัฐก็ตาม ดังนั้น การใช้แรงงานนักโทษเพื่อประโยชน์ของเอกชนจึงต้องได้รับความยินยอมหรือความสมัครใจจากผู้ต้องขัง และการจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนไม่น้อยไปกว่าแรงงานประเภทเดียวกัน

ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของแรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำของประเทศสหรัฐอเมริกา นั้น กำหนดให้แรงงานผู้ต้องขังได้รับค่าจ้างแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ค่าจ้างเริ่ม ที่ 0.23-1.15 ดอลลาร์ต่อชั่วโมง และหากแรงงานผู้ต้องขังต้องทำงานล่วงเวลาก็มีสิทธิได้รับค่าจ้าง 2 เท่า (ลักษณะคล้ายกับการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541) ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของแรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำของประเทศออสเตรเลีย (เรือนจำวูโรลู) ได้จ่ายค่าตอบแทนการทำงานของแรงงานผู้ต้องขังตามทักษะความสามารถและความรับผิดชอบของแรงงานผู้ต้องขังแต่ละบุคคล โดยแบ่งค่าตอบแทนการทำงานของแรงงานผู้ต้องขังออกเป็น 5 ระดับ (มีลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานคล้ายกับความรู้ความสามารถหรือมาตรฐานฝีมือของแรงงานผู้ต้องขัง)

สำหรับการสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี ในการใช้แรงงานมีจะการจ่ายค่าจ้างหรือการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษของเยอรมนีจะแบ่งตามลักษณะของงานที่ทำเป็นสำคัญ ในกรณีการทำงานของนักโทษตามที่ระบุไว้ในมาตรา 41(1) แห่งกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟู และการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976 คือ งานที่นักโทษได้รับการจัดสรรจากเรือนจำตามความสามารถเพื่อช่วยงานเรือนจำ นักโทษจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานในอัตราพื้นฐานที่ถูกจำกัดความไว้ในตามมาตรา 200 คือ อัตราค่าตอบแทนการทำงานในอัตราร้อยละ 9 ของจำนวนที่อ้างถึงในมาตรา 18 แห่งประมวลว่าด้วยสังคมฉบับที่ 4 ซึ่งเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานของคณงานทั่วไป ทั้งนี้ จากการอ้างอิงที่อ้างถึงในมาตรา 18 แห่งประมวลกฎหมายว่าด้วยสังคมฉบับที่ 4 ซึ่งเป็นค่าตอบแทนพื้นฐาน วันหนึ่งจะได้ 250 ส่วน

²⁴⁴ ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยเงินพลอยได้จากการฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง พ.ศ.2563 ข้อ 7.

ของค่าตอบแทนพื้นฐาน ส่วนค่าตอบแทนพื้นฐานอาจจะพิจารณาจ่ายเป็นรายชั่วโมงตามมาตรา 43(2) แห่งกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976 และกรณีค่าตอบแทนสำหรับการทำงานของนักโทษตามระดับขั้นตามประสิทธิภาพของนักโทษและประเภทงาน ซึ่งต้องจ่ายไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าตอบแทนพื้นฐานคือ ค่าตอบแทนพื้นฐานของคณงานทั่วไป เว้นแต่ปริมาณการผลิตของนักโทษนั้นล้มเหลวตามมาตรา 43(3) แห่งกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976 ส่วนกรณีสุดท้ายเป็นการกรณีนักโทษรับจ้างด้วยตนเองในการทำงานที่เกี่ยวกับการบำบัดอาชญาที่ได้รับการจัดสรรให้กับนักโทษ นักโทษจะได้รับการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับการทำงานที่เหมาะสมอย่างแรงงานทั่วไปตามอาชีพที่รับจ้างตามมาตรา 43(4) แห่งกฎหมายว่าด้วยการบังคับคดีตามคำพิพากษาและกฎหมายฟื้นฟูและการป้องกันการลิดรอนเสรีภาพ ค.ศ. 1976

สำหรับประเทศญี่ปุ่น ผู้ต้องขังที่ทำงานในอุตสาหกรรมเรือนจำ จะได้รับค่าตอบแทนการทำงาน ซึ่งไม่ถือว่าเป็นค่าจ้างของการใช้แรงงานทั่วไป เนื่องจากการทำงานของผู้ต้องขังในเรือนจำเป็นการรับโทษ ทำให้การรับโทษจำคุกสมบูรณ์ ค่าตอบแทนการทำงานจึงมีลักษณะแตกต่างจากค่าจ้าง ผู้ต้องขังในเรือนจำอาจจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามที่กำหนดในกฎระเบียบของกระทรวงยุติธรรม²⁴⁵ ซึ่งผู้ต้องขังจะได้รับค่าตอบแทนเมื่อพ้นโทษ หากตายจะตกแก่คู่สมรส บุตร หรือบิดามารดา หากจำเป็นต้องจ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้ต้องขังได้²⁴⁶

จะเห็นได้ว่า หากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเรือนจำหรืองานที่นักโทษยินยอมทำงานซึ่งอาจเป็นงานใดๆ ก็ได้ ที่ไม่เกี่ยวกับงานรับจ้างด้วยตนเองที่เรือนจำอนุญาต นักโทษจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานจากรัฐ โดยอิงค่าตอบแทนพื้นฐานของแรงงานทั่วไปคิดเป็นรายวันหรือชั่วโมงทำงาน รวมถึงตามระดับขั้นตามประสิทธิภาพของนักโทษและประเภทงาน ถึงแม้ว่าจะไม่ได้ตอบแทนการทำงานเท่าเทียมกับคณงานแรงงานทั่วไป แต่การกำหนดว่านักโทษได้รับค่าตอบแทนการทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของค่าตอบแทนการทำงานพื้นฐาน และในส่วนของนักโทษรับจ้างด้วยตนเองจะได้รับค่าตอบแทนการทำงานตามแรงงานทั่วไปในอาชีพที่รับจ้าง ในกรณีนี้จึงเป็นที่เข้าใจได้ว่าหลักเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของนักโทษยังคงอ้างอิงการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของคนงานทั่วไปอยู่ไม่ว่างานที่ทำจะเป็นของหน่วยงานรัฐหรือเอกชนก็ตาม

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่าในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานหรือค่าจ้างให้กับผู้ต้องขังนั้น หากผู้บริหารมีนโยบายเน้นให้เรือนจำที่มีศักยภาพทุกด้านและถูกกำหนดให้เป็นเรือนจำอุตสาหกรรม โดยมีภาคเอกชนเข้ามาให้การสนับสนุนทุกด้าน โดยเฉพาะการเพิ่มทักษะฝีมือวิชาชีพให้กับแรงงานผู้ต้องขัง เมื่อแรงงานผู้ต้องขังผ่านการฝึกอบรมวิชาชีพแล้ว ควรจ่ายค่าตอบแทน(ค่าจ้าง) ให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน(ค่าจ้าง) ในวันหยุด และการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด เนื่องจากกรมราชทัณฑ์จะเน้นหนักการควบคุมและไม่ให้ผู้ต้องขังหลบหนี จึง

²⁴⁵ The Prison Law Enforcement Regulations, Article 72.

²⁴⁶ The Prison Law Enforcement Regulations, Article 75.

ไม่เห็นด้วยกับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด เพราะการฝึกวิชาชีพเป็นกิจกรรมหนึ่งของการพัฒนาพฤติกรรมนิสัยอยู่แล้ว นอกจากนี้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน ผู้ต้องขังถือเป็นส่วนหนึ่งในการประกันสิทธิในการประกอบอาชีพของผู้ต้องขังในการให้ผู้ต้องขังกลับมามีความสามารถประกอบอาชีพอิสระ โดยเฉพาะการประกอบอาชีพภายหลังการพ้นโทษ ดังนั้น การพัฒนา กฎหมายเพื่อการคุ้มครองแรงงานผู้ต้องขังในเรื่องจำจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการนำมาใช้กับผู้ต้องขัง ซึ่งในปัจจุบันมีจำนวนมากจนอาจกล่าวได้ว่า ในขณะนี้ประเทศไทยกำลังประสบปัญหาผู้ต้องขังล้นเรือนจำ ส่วนการ จ่ายเงินรางวัล เห็นด้วยแต่ทั้งนี้ควรนำผลผลิตของผู้ต้องขังเป็นเกณฑ์ในการจ่ายเงินรางวัลอย่างยุติธรรม ส่วน การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน เห็นด้วยเพื่อให้เป็นไปตามหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญ แต่เห็นว่าไม่ ควรมีการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด และค่าทำงานล่วงเวลาใน วันหยุดเนื่องจากเป็นเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นเท่ากับค่าจ้างที่ผู้ต้องขังควรได้รับ ทั้งนี้ เพราะผู้ต้องขังได้รับโอกาส ในการฝึกอาชีพตามสมควรแล้ว ทั้งนี้เป็นการให้หนักโทษได้รับการคุ้มครองเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไปเพราะเป็น มาตรฐานในการคุ้มครองแรงงานทั่วประเทศอย่างเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญ ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนหรือ ค่าจ้าง การจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด การจ่ายค่า ทำงานล่วงเวลาในวันหยุด นั้นเห็นด้วยว่าควรจ่ายให้เป็นมาตรฐานเดียวกับแรงงานทั่วไป ดังนั้น จากหลัก กฎหมายและความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิให้นำพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาใช้บังคับกับการ ใช้แรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำไม่ว่าจะเป็นการให้ความคุ้มครองทั่วไป ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน ประเภทต่าง ๆ เป็นต้น ถือเป็นการพัฒนากฎหมายของกรมราชทัณฑ์โดยสามารถออกเป็นประกาศ ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ได้ แต่กรณีการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 นั้นต้องเป็นกรณีที่แรงงานผู้ต้องขังทำงานในเรือนจำแล้วมีค่าตอบแทนจึงควรจ่ายให้แรงงานผู้ต้องขัง เพื่อให้เป็นไปตามหลักความเสมอภาคตามรัฐธรรมนูญ แต่ไม่ควรให้มีการทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเพราะกรมราชทัณฑ์จะต้องเน้นการควบคุมไม่ให้ผู้ต้องขังหลบหนีเช่นเดียวกัน จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องให้ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเพราะการ ทำงาน การฝึกงานหรือฝึกอาชีพในวันเวลาราชการนั้นเพียงพอต่อการแก้ไข ฟื้นฟู และพัฒนาพฤติกรรมนิสัยของ ผู้ต้องขังแล้ว

อย่างไรก็ตาม แม้ว่ารัฐจะมองว่า การจ่ายเงินรางวัลปันผลในการทำงานฝึกวิชาชีพในสถาน ประกอบการนอกเรือนจำ มีวัตถุประสงค์เพื่อการฝึกวิชาชีพ มิใช่เพื่อการรับจ้างงาน โดยทางสถาน ประกอบการจะจ่าย “ค่าตอบแทน” เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการนำผู้ต้องขังออกฝึกวิชาชีพและเป็นเงินรางวัลปัน ผลแก่ผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนในการทำงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ฉะนั้น การจ่ายค่าตอบแทนใน การทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการ ให้เป็นไปตามข้อตกลงการจัดทำข้อตกลงกับสถานประกอบการ และต้องไม่น้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำของพื้นที่จังหวัด ณ เรือนจำตั้งอยู่

4.3.2 ค่าตอบแทนของกรมราชทัณฑ์

ในปัจจุบันภารกิจด้านทัณฑปฏิบัติ จัดการศึกษา อบรม พัฒนา ปรับปรุง แก้ไขพฤติกรรม การฝึกวิชาชีพแก่ผู้ต้องขังของเรือนจำ และการดำเนินการเกี่ยวกับการทำงานและใช้แรงงานผู้ต้องขังจะได้รับงบประมาณแผ่นดินจากกรมราชทัณฑ์เพียงเล็กน้อย ส่วนใหญ่ใช้ “เงินผลพลอยได้” อันเป็นเงินหรือผลประโยชน์อื่นที่กรมราชทัณฑ์ได้รับไว้เป็นกรรมสิทธิ์จากการดำเนินงานฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง หรือจากการทำงานของผู้ต้องขังจากการจำหน่ายทรัพย์สินอันเกิดจากเงินผลพลอยได้ได้จากการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังมาใช้เป็นค่าใช้จ่าย เป็นเงินทุนหมุนเวียนในการฝึกวิชาชีพ การใช้แรงงาน และการจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ต้องขัง และจ่ายเป็นเงินรางวัลให้แก่ผู้ต้องขังและเจ้าพนักงานเรือนจำโดยไม่ต้องนำส่งคลัง²⁴⁷ การใช้จ่ายเงินผลพลอยได้จะต้องมีการรับเงิน เบิกเงิน จ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน นำเงินฝากคลัง การบัญชี ตามระเบียบของทางราชการ และมีการจัดซื้อจัดจ้างและการพัสดุตามระเบียบกฎหมายด้านการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ โดยให้มีการตรวจสอบภายในตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด ในการจัดสรร “เงินผลพลอยได้” แต่ละเรือนจำหรือทัณฑสถานจะนำเงินรายได้ร้อยละ 95 หลังหักส่งกรมราชทัณฑ์แล้วเป็นเงินทุนหมุนเวียนเพื่อใช้จ่ายในการดำเนินกิจการฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานผู้ต้องขังและกิจการที่เป็นประโยชน์โดยตรงหรือต่อเนื่องกับการฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงาน โดยมีสัดส่วนเงินได้หลังจากหักต้นทุนค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงานแล้วในอัตราส่วนร้อยละ 70 เป็นเงินรางวัลให้กับผู้ต้องขังเพื่อใช้จ่ายในเรือนจำหรือเก็บออมสำหรับเป็นเงินทุนประกอบอาชีพในอนาคต ร้อยละ 10 เป็นเงินรางวัลสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลการฝึกอบรมหรือผู้ควบคุมผู้ต้องขังในการออกทำงานนอกเรือนจำ และร้อยละ 20 จะกลับมาเป็น “เงินผลพลอยได้” ของเรือนจำหรือทัณฑสถานสำหรับใช้เป็นเงินทุนหมุนเวียนในการจัดการฝึกอาชีพ จัดสวัสดิการให้ผู้ต้องขังในเรือนจำ หรือใช้ในกิจการที่เป็นประโยชน์โดยตรงและต่อเนื่องกับการฝึกอาชีพและใช้แรงงานในเรือนจำ

จะเห็นได้ว่า ค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์หรือผู้คุมผู้ต้องขังที่กำหนดไว้ร้อยละ 10 เป็นเงินรางวัลสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลการฝึกอบรมหรือผู้ควบคุมผู้ต้องขังในการออกทำงานนอกเรือนจำ นั้นเป็นการระบุในภาพรวม เนื่องจากแหล่งที่มาของเงินผลพลอยได้ มีที่มาแตกต่างกัน ดังเช่นในกรณีนี้

1) จากการฝึกวิชาชีพอาชีพพื้นฐานด้านงานฝีมือและทักษะอาชีพในเรือนจำหรือทัณฑสถานต่างๆ จะมีการฝึกวิชาชีพอาชีพพื้นฐานด้านงานฝีมือเป็นการมุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะทางด้านงานศิลปะและรักษาเอกลักษณ์งานช่างฝีมือต่างๆ ในแต่ละภูมิภาคทั่วประเทศ เช่น งานช่างแกะสลัก งานช่างไม้ งานช่างปูนปั้น ช่างจักสาน ช่างจิตรกรรม เครื่องหนัง ช่างหัตถกรรมต่างๆ หรือในหลายเรือนจำหรือทัณฑสถานก็จัดให้มีการเป็นการฝึกทักษะอาชีพด้านงานบริการสำหรับนำไปประกอบอาชีพได้ด้วยตนเองในอนาคต เช่น ร้านกาแฟ งานนวด คาร์แคร์ ทำขนม เบเกอรี่ การฝึกวิชาชีพด้านการเกษตรและการเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น โดยทั่วไปแล้วเรือนจำและทัณฑสถานต่างๆ รายได้หรือประโยชน์ที่ได้จากการจำหน่ายผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการในลักษณะดังกล่าวจะกลายเป็นเงินผลพลอยได้ที่ใช้หมุนเวียนเป็นทุนฝึกอาชีพและจัดโครงการอบรมฝึกอาชีพโดยไม่ต้อง

²⁴⁷ ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยเงินผลพลอยได้จากการฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง พ.ศ.2563 ข้อ 4.

พึงวางงบประมาณแผ่นดินของรัฐบาลในการดำเนินการ และส่วนหนึ่งก็จะแบ่งเป็นเงินปันผลให้กับผู้ต้องขังหรือทำงานให้บริการเป็นเงินออมสำหรับตั้งตัวภายหลังพ้นโทษ

2) การฝึกวิชาชีพลักษณะการรับจ้างแรงงาน ในแต่ละเรือนจำหรือทัณฑสถานจะมีการจัดการฝึกวิชาชีพในลักษณะของการใช้แรงงานผู้ต้องขังทำสินค้าและประกอบชิ้นส่วนงานต่างๆ ซึ่งในงานรับจ้างผลิตสินค้าและประกอบชิ้นส่วนผู้ประกอบการหรือหน่วยงานภายนอกเป็นผู้ว่าจ้าง การจ้างแรงงานนั้นผู้ว่าจ้างจะต้องเป็นผู้จัดการฝึกอบรมและจัดเตรียมวัตถุดิบและอุปกรณ์ต่างๆ ให้โดยไม่ต้องเชิญวิทยากรมาจากภายนอก ลักษณะของงานฝึกอาชีพในลักษณะของการใช้แรงงาน ได้แก่ การรับจ้างประกอบชิ้นส่วนงานอิเล็กทรอนิกส์ การรับจ้างประกอบดอกไม้ประดิษฐ์ การประกอบเครื่องจักรหรือรถจักรยาน การตัดเย็บเสื้อผ้า การถักแห ถักอวน พับถุงกระดาษ การผลิตหลักเขตที่ดินให้กับกรมที่ดิน เป็นต้น ซึ่งการรับจ้างแรงงานโดยทั่วไปนั้นผู้ว่าจ้างจะเป็นผู้จัดหาวัตถุดิบและวัสดุอุปกรณ์หรือรับผิดชอบต้นทุนวัตถุดิบและอุปกรณ์ให้โดยมีค่าจ้างทำงานตามจำนวนชิ้นงาน

ผู้เขียนเห็นว่า การฝึกอาชีพในลักษณะการว่าจ้างแรงงานดังกล่าวจะมี “ค่าจ้างแรงงาน” ตามที่ผู้ว่าจ้างและเรือนจำตกลงและทำสัญญากันเป็นรายได้ ‘เงินผลพลอยได้’ ให้กับเรือนจำหรือทัณฑสถานโดยเรือนจำหรือทัณฑสถานจะหักค่าใช้จ่ายเป็นต้นทุนในการดำเนินงานตามความเป็นจริงได้ไม่เกินร้อยละ 10 ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะใช้เป็นค่าน้ำค่าไฟ และค่าวัสดุอุปกรณ์เล็กๆ น้อยๆ 1 โดยต้นทุนดำเนินการส่วนใหญ่อันได้แก่ วัตถุดิบ วัสดุอุปกรณ์ การฝึกอบรมจะต้องเป็นการลงทุนจากผู้ว่าจ้าง แต่ในปัจจุบันจากการสัมภาษณ์ทราบว่า การฝึกวิชาชีพมีความร่วมมือกับพันธมิตรภาคเอกชนด้วย ยกตัวอย่างเช่น เรือนจำกลางชลบุรีก็มีพันธมิตรภาคเอกชนมาลงทุนก่อสร้าง โรงงานสำหรับประกอบจักรยานภายในเรือนจำ หรือในตัวอย่างทัณฑสถานบำบัดพิเศษหญิงที่มีพันธมิตรภาคเอกชนมาช่วยฝึกอาชีพในลักษณะของงานบริการนอกเหนือจากการใช้แรงงานด้วย โดยมีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานบริการ (Call Centre) ภายในเรือนจำและทำการฝึกอบรมผู้ต้องขังเป็นพนักงานประสานงานบริการให้สามารถติดต่อประสานงานลูกค้าในด้านต่างๆ ได้ภายในศูนย์ประสานงานที่ตั้งขึ้นในเรือนจำได้เลย กรณีการจ้างแรงงานต่างๆ เหล่านี้พันธมิตรภาคเอกชนที่มาร่วมว่าจ้างแรงงานจะให้ค่าตอบแทนสูงกว่างานรับจ้างแรงงานของ เรือนจำ/ทัณฑสถาน ทั่วไป โดยเป็นการฝึกฝีมือแรงงานให้กับนักโทษตั้งแต่อายุในเรือนจำซึ่งพันธมิตรภาคเอกชนเหล่านี้ยังพร้อมรับตัวผู้ต้องขังไปทำงานด้วยหลังพ้นโทษอันเป็นการส่งเสริมการจ้างงานให้กับผู้พ้นโทษอีกด้วย

3) การฝึกวิชาชีพในลักษณะของการออกไปทำงานในสถานประกอบการภายนอก ซึ่งในบางเรือนจำหรือทัณฑสถานสามารถจัดหาพันธมิตรภาคเอกชนที่ยินยอมรับนักโทษให้เข้าทำงานประกอบการภายนอกเรือนจำหรือทัณฑสถานได้ โดยนักโทษที่ใกล้พ้นโทษสามารถระงับการภายนอกเรือนจำได้ตามหลักเกณฑ์การคัดเลือกนักโทษจ่ายออกไปทำงานนอกเรือนจำของกรมราชทัณฑ์ ในการนำนักโทษจ่ายออกไปทำงานนอกเรือนจำจะมีเจ้าพนักงานเรือนจำเป็นผู้ควบคุมและจัดยานพาหนะสำหรับรับ-ส่งนักโทษให้ด้วย ซึ่งการฝึกอาชีพในลักษณะของการจ่ายออกไปทำงานนอกเรือนจำในสถานประกอบการภายนอกจะมี “ค่าจ้างแรงงาน” ซึ่งไม่น้อยกว่ารายได้ขั้นต่ำเป็นรายได้ ‘เงินผลพลอยได้’ ให้กับเรือนจำหรือทัณฑสถานสำหรับเป็น

เงินทุนหมุนเวียนการฝึกอาชีพให้กับเรือนจำ และเป็นเงินรางวัลแก่ผู้ต้องขังและเจ้าพนักงานเรือนจำตามหลักเกณฑ์โดยทั่วไปแล้วการฝึกอาชีพในสถานประกอบการภายนอกจะเป็นการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการผู้ว่าจ้างซึ่งส่วนใหญ่แล้วทางผู้ว่าจ้างพร้อมยินดีรับผู้ต้องขังเข้าทำงานได้ทันทีอย่างต่อเนื่องภายหลังพ้นโทษ

4) การฝึกวิชาชีพอิสระระยะสั้น ในแต่ละเรือนจำหรือทัณฑสถานจะมีการจัดการฝึกวิชาชีพระยะสั้นให้กับผู้ต้องขังที่ ต้องการออกไปประกอบอาชีพอิสระภายหลังพ้นโทษ เช่น การทำปาต่องโก๋ การทำน้ำเต้าหู้ การทำก๋วยเตี๋ยว การทำสบู่ การอบรมช่างซ่อมนาฬิกา การอบรมช่างซ่อมรองเท้า หมอคู่ เป็นต้น โดยทั่วไปการฝึกวิชาชีพอิสระระยะสั้นมักจัดให้กับผู้ต้องขังที่เหลือโทษไม่มากนักผ่านเป็นส่วนหนึ่งของโครงการเตรียมความพร้อมก่อนปล่อย ผู้เขียนเห็นว่างานการฝึกวิชาชีพอิสระระยะสั้นดังกล่าวนี้ เป็นการฝึกอาชีพที่ใช้จ่ายงบประมาณของเรือนจำหรือขอรับการสนับสนุนจากภายนอกโดยไม่ก่อให้เกิดรายได้

จะเห็นได้ว่า การจ่ายร้อยละ 10 เป็นเงินรางวัลสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลการฝึกอบรมหรือผู้ควบคุมผู้ต้องขังในการออกทำงานนอกเรือนจำต้องดูว่ามีความเหมาะสมหรือไม่อย่างไร อาจมีการจัดสรรจากร้อยละ 10 ตามประเภทของการที่เจ้าหน้าที่เรือนจำต้องไปทำหน้าที่เป็นผู้คุม จะวิชาชีพเนื่องจากการฝึกวิชาชีพลักษณะการรับจ้างและการฝึกวิชาชีพในลักษณะของการออกไปทำงานในสถานประกอบการภายนอก ที่ก่อให้เกิดรายได้ อีกทั้ง กรมราชทัณฑ์จะต้องมีหน่วยงานที่มาดูแลการฝึกวิชาชีพและทักษะการทำงานของผู้ต้องขัง เพื่อเป็นศูนย์กลางในการดูแลผู้ต้องขังและเจ้าหน้าที่เรือนจำ เพื่อรักษาผลประโยชน์ทั้งผู้ต้องขัง เจ้าหน้าที่ และกรมราชทัณฑ์

4.4 ปัญหาสวัสดิการผู้ต้องขังขณะใช้แรงงาน

ตามข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังฉบับปรับปรุง (ข้อกำหนดแมนเดลา) 2015 ข้อ 101 กำหนดความคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของแรงงานอิสระโดยทั่วไป มาใช้อย่างเท่าเทียมกันสำหรับแรงงานที่ผู้ต้องขังในเรือนจำต่างๆ ด้วยและต้องจัดให้มีระบบจ่ายเงินทดแทนกับผู้ต้องขังที่ประสบอันตรายจากการทำงาน รวมทั้งการเจ็บป่วยจากการทำงาน ตามเงื่อนไขที่ให้ประโยชน์ไม่น้อยไปกว่าที่แรงงานโดยทั่วไปได้รับตามกฎหมาย และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ปี ค.ศ. 1948 ข้อ 25 กำหนดให้ทุกคนมีสิทธิในมาตรฐานการครองชีพอันเพียงพอสำหรับสุขภาพและความ เป็นอยู่ดีของตนและครอบครัว รวมทั้งอาหาร เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัย และการดูแลรักษาทางการแพทย์และบริการสังคมที่จำเป็น และมีสิทธิในความมั่นคงในยามว่างงาน เจ็บป่วยพิการ หรือปราศจากอาชีพอื่น สำหรับประเทศไทยนั้นตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 มาตรา 51 กำหนดให้ผู้ต้องขังซึ่งได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วยหรือตายเนื่องจากการทำงานสาธารณะ ทำงานรักษาความสะอาดหรืองานสุขาภิบาลของเรือนจำ หรือทำงานบำรุงรักษาเรือนจำ หรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการ ตามมาตรา 48 หรืองานที่เจ้าพนักงานเรือนจำอาจสั่งให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการตามมาตรา 48 นอกเรือนจำได้ตามที่ระเบียบกรมราชทัณฑ์กำหนด จะมีสิทธิได้รับเงินทำขวัญตาม

หลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งตามกฎกระทรวงการรับเงินทำขวัญของผู้ต้องขังซึ่งได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตาย เนื่องจากการทำงานพ.ศ.2563 กำหนดให้ในกรณีที่เจ้าพนักงานเรือนจำซึ่งสั่งให้ผู้ต้องขังทำงานตามมาตรา 48 หรือมาตรา 49 แล้วแต่กรณี พบว่าผู้ต้องขังได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตาย เนื่องจากการทำงานดังกล่าว ให้รายงานผู้บัญชาการเรือนจำทราบโดยเร็ว โดยให้มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อตรวจสอบสิทธิการได้เงินทำขวัญและเสนอให้อธิบดีทราบเพื่อจ่ายเงินทำขวัญ โดยมีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทำขวัญ ดังต่อไปนี้

- (1) บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนเป็นอันตรายแก่กายหรือจิตใจ ให้จ่ายเงินทำขวัญไม่เกิน 10,000 บาท
- (2) บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนประกอบกรณีกิจตามปกติไม่ได้เกินกว่ายี่สิบวัน ให้จ่ายเงินทำขวัญไม่เกิน 20,000 บาท
- (3) บาดเจ็บจนพิการหรือทุพพลภาพ หรือเจ็บป่วยเรื้อรังซึ่งอาจถึงตลอดชีวิต ให้จ่ายเงินทำขวัญไม่เกิน 40,000 บาท
- (4) ตาย ให้จ่ายเงินทำขวัญไม่เกิน 120,000 บาท

จะเห็นได้ว่า จากการที่เจ้าพนักงานเรือนจำอาจสั่งให้นักโทษเด็ดขาดออกไปทำงานสาธารณะหรือทำงานอื่นใดเพื่อประโยชน์ของทางราชการตามทำกฎหมายกำหนดไว้ในมาตรา 48 นอกเรือนจำนั้น ในกรณีเช่นนี้ เมื่อผู้ต้องขังต้องไปทำงานกับสถานประกอบการภายนอกเรือนจำอาจทำให้ผู้ต้องขังได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยที่เป็นอันตรายแก่กายหรือจิตใจที่ประสบอันตรายจากการทำงานให้กับสถานประกอบการได้ ในกรณีเช่นนี้ แม้ว่าบางสถานประกอบการจะมีการตกลงการฝึกวิชาชีพและส่งเสริมทักษะการทำงานของผู้ต้องขังโดยมีการตกลงการประกันอุบัติเหตุไว้ก็ตาม แต่ก็อาจไม่ครอบคลุมหรือเป็นกรณีที่ไม่ใช่ประสบอันตรายที่เกิดจากการทำงานที่จะให้ผู้ต้องขังและและหน่วยงานรัฐได้ผลประโยชน์มากนัก ทำให้กรมราชทัณฑ์จะต้องมีรายจ่ายในการรักษาพยาบาลหรือค่าทำขวัญในส่วนดังกล่าว

จากกรณีดังกล่าวในการทำงานของผู้ต้องขังนั้นมีการทำงานภายในเรือนจำและทำงานกับสถานประกอบการภายนอกเรือนจำ ซึ่งทำให้การได้รับบาดเจ็บของผู้ต้องขังจึงมีทั้งภายในและภายนอกเรือนจำ แต่ในกรณีดังกล่าวกฎหมายกำหนดให้ผู้ต้องขังได้รับเงินค่าทำขวัญเฉพาะการทำงานที่กำหนดไว้ในมาตรา 48 และมาตรา 49 เท่านั้น มิได้คุ้มครองถึงผู้ต้องขังที่ได้รับบาดเจ็บจากการไปทำงานสถานประกอบการภายนอกเรือนจำแต่อย่างใด

สำหรับประเทศญี่ปุ่นหากนักโทษได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจนถึงขั้นตายหรือกลายเป็นคนพิการในเรือนจำที่ใช้แรงงานจะได้รับค่าชดเชยตามควรแก่กรณี แต่จะได้รับเมื่อได้รับการปล่อยตัวหรือในกรณีตาย ค่าชดเชยจะให้แก่บิดา มารดา คู่สมรส บุตร ตามพระราชบัญญัติเรือนจำ(The Prison law) มาตรา 28

ดังนั้น ผู้เขียนเห็นว่า กรมราชทัณฑ์หรือเรือนจำจะต้องดำเนินการในกรณีที่จ่ายค่าทำขวัญที่ผู้ต้องขังได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้กับสถานประกอบการภายนอกเรือนจำเท่าเทียมกับที่เอกชนได้รับตามกฎหมายเงินทดแทน โดยกำหนดให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่

เกิน 50,000 บาท และกรณีรุนแรงจ่ายไม่เกินหนึ่งล้านหรือให้จ่ายจริงตามความจำเป็นจนสิ้นสุดการรักษาพยาบาล ตามที่กฎกระทรวงกำหนด และควรปรับแก้ไขกฎหมายให้มีการจ่ายเงินทำขวัญ กรณีการทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำ ให้จ่ายตามแนวทางของกฎกระทรวงที่กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 และกรมราชทัณฑ์ควรกำหนดกรณีผู้ต้องขังทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำ ให้ระบุไว้ในสัญญาว่า “ให้ผู้ประกอบการทำประกันสุขภาพหรือประกันอุบัติเหตุแบบเหมาให้กับผู้ต้องขัง แม้ว่าการใช้แรงงานของผู้ต้องขังของเรือนจำหรือทัณฑสถานไม่ใช่การทำงานรับจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไปก็ตาม

บทที่ 5

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 พบว่า กฎหมายฉบับนี้ใช้บังคับมาเป็นระยะเวลาไม่นานมากนัก และมีบทบัญญัติบางประการโดยเฉพาะเรื่องการใช้แรงงานผู้ต้องขังที่ยังไม่สอดคล้องการใช้แรงงานของหลักสากล ประกอบกับมีกฎหมายและกฎเกณฑ์ในระดับสากลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติต่อแรงงานผู้ต้องขังประเภทต่าง ๆ และการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีได้มีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานผู้ต้องขังไม่เป็นไปตามมาตรฐานสากล จึงได้ศึกษากฎหมายของประเทศไทยและกฎหมายต่างประเทศเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายราชทัณฑ์ของประเทศไทยต่อไป

5.1 บทสรุป

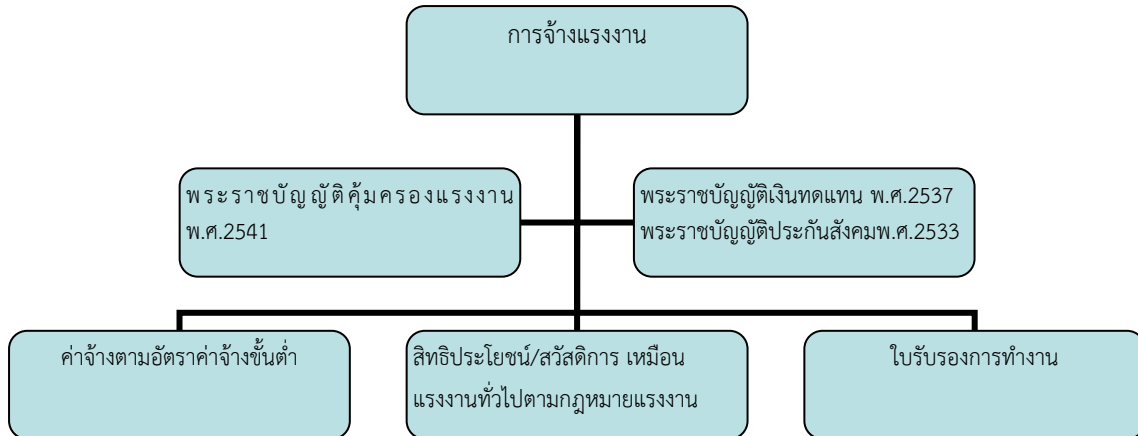
จากการศึกษา พบว่าการทำงานของผู้ต้องขังมี 2 ลักษณะ ได้แก่

- 1) การฝึกวิชาชีพ เป็นไปตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560
- 2) เป็นการจ้างแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งยังไม่ปรากฏในกฎหมายราชทัณฑ์ อันเป็นการกระทบต่อสิทธิของผู้ต้องขังตามรัฐธรรมนูญ มาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และหลักนิติธรรม

ภาพที่ 5.1 ลักษณะการฝึกวิชาชีพ



ภาพที่ 5.2 ลักษณะการจ้างแรงงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน



การใช้แรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำนั้น จะเห็นได้ว่า ระบบของเรือนจำของประเทศไทยในปัจจุบันยังไม่เอื้อประโยชน์ต่อการจ้างแรงงานผู้ต้องขังเนื่องจากกระบวนการจ้างแรงงานผู้ต้องขังยังเน้นไปที่การฝึกอาชีพ สร้างอาชีพ แต่กลับไม่มีการสร้างระบบของเรือนจำเพื่อพัฒนาทักษะของอาชีพเหล่านั้น ๆ จนทำให้แรงงานผู้ต้องขังเกิดฝีมือ ทักษะ ความรู้ความสามารถนำมาประกอบอาชีพเมื่อต้องพ้นโทษ ทำให้เกิดการกระทำความผิดซ้ำจนต้องกลับเข้าไปคุมขังอีกครั้ง หากมีการพัฒนาระบบเรือนจำให้เป็นเรือนจำอุตสาหกรรมหรือเรือนจำเกษตร เหมือนเช่นประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย ย่อมเป็นการพัฒนาระบบเรือนจำของประเทศไทยให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เป็นการพัฒนารูปแบบของการแก้ไข ฟื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามหลักการสากลที่ประเทศพัฒนาได้มุ่งนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไข ฟื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขัง และเป็นไปตามหลักการคุ้มครองแรงงานที่มุ่งให้ความสำคัญคุ้มครองการใช้แรงงานในทุกภาคส่วนของสังคมเพราะหากมีการพัฒนาเรือนจำเป็นเรือนจำอุตสาหกรรมและมีการใช้แรงงานภายในเรือนจำอย่างเต็มที่เพื่อแก้ไข ฟื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังย่อมเป็นการสร้างรายได้ให้ผู้ต้องขังในระหว่างถูกคุมขังและสามารถนำไปเป็นต้นทุนเพื่อดำเนินชีวิตภายหลังจากพ้นโทษต่อไปได้ และยังเป็นการลดงบประมาณของกรมราชทัณฑ์ในส่วนที่ต้องนำมาเป็นค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้ต้องขังได้อีกทางจากการที่ผู้เขียนได้ศึกษาเพื่อแนวทางในการคุ้มครองการใช้แรงงานผู้ต้องขังประเทศไทยให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล พอจะสรุปได้ดังนี้

1. สัญญาว่าจ้างของกรมราชทัณฑ์กับบุคคลภายนอกในการจ้างแรงงาน

กรมราชทัณฑ์มีหน้าที่ในการส่งเสริมทักษะการทำงานผู้ต้องขังในสถานประกอบการนอกเรือนจำ เพื่อส่งเสริมให้ผู้ต้องขังระหว่างต้องโทษที่มีความประพฤติดี ใกล้เคียงพ้นโทษ ได้มีโอกาสในการฝึกวิชาชีพและทักษะการทำงาน ณ โรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานประกอบการภายนอก ในการพัฒนาระดับฝีมือแรงงานตามความต้องการของผู้ต้องขังและความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าทำงานหรือสร้างโอกาสให้การทำงานกับสถานประกอบการภายหลังจากพ้นโทษ รวมถึงการมีรายได้ของเรือนจำและผู้ต้องขังในการทำงาน

เช่นเดียวกัน ซึ่งในการใช้แรงงานของผู้ต้องขังในเรือนจำหรือทัณฑสถานในสถานประกอบการนอกเรือนจำนั้น ไม่ใช้การทำงานรับจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งการทำสัญญาจ้างดังกล่าวเกิดจากการทำสัญญา ระหว่างกรมราชทัณฑ์หรือราชทัณฑ์กับบุคคลภายนอกเรือนจำหรือสถานประกอบการ โดยมีการกำหนด ลักษณะงาน ระยะเวลาการทำงาน ข้อปฏิบัติตน การประกันอุบัติเหตุ และการจ่ายเงินรางวัลปันผล อีกทั้ง การทำงานของผู้ต้องขังเป็นการทำงานตามคำสั่งของกรมราชทัณฑ์หรือเรือนจำหรือทัณฑสถานตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 ลักษณะดังกล่าวไม่ใช่การจ้างแรงงานตามสัญญาจ้างที่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังเช่นแรงงานทั่วไป ทั้งนี้ในกรณีที่บุคคลภายนอก เรือนจำมาว่าจ้างกรมราชทัณฑ์หรือเรือนจำหรือทัณฑสถานในการฝึกวิชาชีพและส่งเสริมทักษะการทำงานของ ผู้ต้องขัง (ทำสัญญาจ้าง) เพื่อให้ผู้ต้องขังทำงาน ผู้ต้องขังไม่สามารถที่จะได้รับการปฏิบัติหรือมีสิทธิ หน้าที่ ตามแรงงานทั่วไปที่อยู่ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ เพราะผู้ต้องขังไม่ใช่คู่สัญญา ว่าจ้างกับบุคคลภายนอกเรือนจำ ดังนั้น เมื่อผู้ต้องขังอยู่ในความดูแลของกรมราชทัณฑ์ ในการทำสัญญาจ้าง ที่ตกลงกับบุคคลภายนอก ควรจะกำหนดเงินรางวัลออกเป็น 2 ส่วน คือในส่วนของกรมราชทัณฑ์และอีกส่วน เป็นเงินรางวัลของผู้ต้องขัง ซึ่งจะต้องได้ตามลักษณะงานเทียบเท่ากับแรงงานทั่วไป

2. สิทธิการทำงานของผู้ต้องขังตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560

สำหรับประเทศไทย ผู้ต้องขังไม่มีสิทธิจะเลือกว่าจะทำงานหรือไม่ อีกทั้งไม่มีสิทธิจะเลือกประเภทของ งานที่ต้องทำ เป็นการทำงานตามคำสั่งของเจ้าพนักงานในเรือนจำ ซึ่งในกรณีนี้ผู้ต้องขังมีสิทธิที่จะเลือก ประเภทของงานที่ตนต้องทำตามความรู้ ความสามารถ ความถนัดและความพร้อมของร่างกาย แม้ว่าจากการ สัมภาษณ์พบว่าในเรือนจำแต่ละที่จะดำเนินการจำแนกผู้ขังเพื่อเข้าเข้ารับการฝึกวิชาชีพ ในการให้ทำงานตาม ความรู้หรือความถนัดของผู้ต้องขังก็ตาม แต่ยังมีข้อจำกัดในผู้ต้องขังบางประเภท ด้วยลักษณะของความถนัด นั้นอาจจะไม่เอื้อให้สามารถทำงานตามที่ต้องการก็ตาม ซึ่งในเรือนจำประเทศญี่ปุ่นกำหนดให้ผู้ต้องขังเลือก ประเภทของงานที่จะทำได้งานด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ของผู้ต้องขังของประเทศญี่ปุ่นนั้นมีความโดดเด่นเป็น อย่างมาก ในการให้ผู้ต้องฝึกวิชาชีพควรเลือกตามความต้องการ และความสามารถที่จะนำความรู้ดังกล่าวไป ประกอบอาชีพหลังพ้นโทษได้ กรมราชทัณฑ์น่าจะดำเนินการตามแบบของประเทศญี่ปุ่น โดยให้มีศูนย์ฝึกหรือ พัฒนาฝึกวิชาชีพและส่งเสริมทักษะการทำงานของผู้ต้องขัง ทั้งนี้ ด้านการฝึกอาชีพ กรมราชทัณฑ์ควร กำหนดให้มีประเภทของการฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังให้มีความหลากหลายและทันสมัยสอดคล้องกับ ตลาดแรงงาน เช่น การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในโปรแกรมต่างๆ หรือการสร้างต้นแบบเรือนจำอุตสาหกรรม โดยฝึกอาชีพแบบอุตสาหกรรมในแบบสำนักงาน

3. การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของผู้ต้องขัง

การทำงานของผู้ต้องขัง ผู้ต้องขังอาจได้รับเงินรางวัลตอบแทนจากการงานนั้นได้ การคำนวณรายได้ เป็นราคาเงินและการจ่ายเงินรางวัล ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงการ คำนวณรายได้เป็นราคาเงินและการจ่ายเงินรางวัลให้แก่ผู้ต้องขัง ซึ่งการงานที่ได้ทำนั้นก่อให้เกิดรายได้ซึ่ง คำนวณเป็นราคาเงินได้ พ.ศ.2563 ข้อ 4. ให้ผู้บัญชาการเรือนจำจ่ายเงินรางวัลให้แก่ผู้ต้องขังร้อยละสิบ

ของกำไรทั้งหมด โดยผู้ต้องขังจะได้รับส่วนแบ่งต่อวันคนละเท่า ๆ กัน ส่วนที่เหลือให้นำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน จึงทำให้การแก้ไข พื้นฟู และพัฒนาพฤตินิสัยของผู้ต้องขังด้วยการทำงานของแรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำประเทศไทยไม่เป็นการจูงใจให้ผู้ต้องขังอยากเข้ามาทำงานเพราะจ่ายค่าตอบแทนการทำงานหรือรางวัลต่ำมากจนสร้างความไม่เป็นธรรมแก่แรงงานผู้ต้องขังที่ทำงานในเรือนจำ เพื่อเป็นการสร้างความเป็นธรรมต่อสังคมการใช้แรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำ รัฐจึงควรมานำกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาบังคับใช้กับการใช้แรงงานผู้ต้องขังในเรือนจำด้วย ไม่ว่าจะเป็นหลักการคุ้มครองแรงงานทั่วไป หลักการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานหรือค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด สิทธิในประกันสังคม เป็นต้น ทั้งนี้ ในการจัดสรรเงินรางวัลหรือค่าตอบแทนดังกล่าวต้องมีความเหมาะสมทั้งฝ่ายราชทัณฑ์และผู้ต้องขัง อีกทั้ง การฝึกวิชาชีพดังกล่าวก่อให้เกิดรายได้ ผู้ต้องขังพึงมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนจากแรงงานที่ทำ และเป็นเงินออมที่ใช้ภายหลังพ้นโทษเช่นกัน

4. สวัสดิการผู้ต้องขังขณะใช้แรงงาน

กรมราชทัณฑ์หรือเรือนจำจะต้องดำเนินการในกรณีที่จ่ายค่าทำขวัญที่ผู้ต้องขังได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้กับสถานประกอบการภายนอกเรือนจำเท่าเทียมกับที่เอกชนได้รับตามกฎหมายเงินทดแทน โดยกำหนดให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินห้าหมื่นบาท และกรณีรุนแรงจ่ายตามที่กฎกระทรวงกำหนด แม้ว่าการใช้แรงงานของผู้ต้องขังของเรือนจำหรือทัณฑสถานไม่ใช่การทำงานรับจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานทั่วไปก็ตาม รายละเอียดปรากฏตามตาราง 1.3

ตารางที่ 5.1 ตารางการจ่ายค่าทำขวัญกรณีผู้ต้องขังได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วยหรือตายเนื่องจากการทำงาน

ตารางเปรียบเทียบการจ่ายเงินหรือค่าทำขวัญกรณี ผู้ต้องขังได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตาย เนื่องจากการทำงาน			
ประเภทการบาดเจ็บและ อัตราการจ่าย	ระเบียบว่าด้วยเงินพลอยได้จากการฝึกวิชาชีพ พ.ศ.2563	กฎกระทรวงว่าด้วยเงินทำขวัญของผู้ต้องขังซึ่งได้นับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตายเนื่องจากการทำงาน พ.ศ.2563	กฎหมายเงินทดแทน และ กฎกระทรวง
1.บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนเป็นอันตรายแก่กายหรือจิตใจ	-	บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนเป็นอันตรายแก่กายหรือจิตใจ ให้จ่ายเงินทำขวัญไม่เกิน10,000บาท	1.จ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกิน 50,000 บาท
2. ผู้ต้องขังได้รับบาดเจ็บสาหัส	ผู้ต้องขังได้รับบาดเจ็บสาหัส ไม่สามารถประกอบกรงานได้เกิน 20 วันขึ้นไปให้จ่ายเงินรางวัลไม่เกิน 8,000 บาท	บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจนประกอบกรณียกิจตามปกติไม่ได้เกินกว่ายี่สิบ วัน ให้จ่ายเงินทำขวัญไม่เกิน20,000 บาท	2.กรณีรุนแรง เพิ่มอีกไม่เกิน 100,000 บาท
3.บาดเจ็บสาหัสถึงพิการหรือทุพพลภาพตลอดชีวิต	บาดเจ็บสาหัสถึงพิการหรือทุพพลภาพตลอดชีวิตให้จ่ายเงินรางวัลไม่เกิน 15,000 บาท	บาดเจ็บจนพิการหรือทุพพลภาพหรือเจ็บป่วยเรื้อรังซึ่งอาจถึงตลอดชีวิต ให้จ่ายเงินทำขวัญไม่เกิน	3.กรณีค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายตามข้อ 2 ไม่เพียงพอ ให้ นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาล

ตารางเปรียบเทียบการจ่ายเงินหรือค่าทำขวัญกรณี ผู้ต้องขังได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตาย เนื่องจากการทำงาน			
ประเภทการบาดเจ็บและ อัตราการจ่าย	ระเบียบว่าด้วยเงินพลอยได้จาก การฝึกวิชาชีพ พ.ศ.2563	กฎกระทรวงว่าด้วยเงินทำขวัญของ ผู้ต้องขังซึ่งได้นับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตายเนื่องจากการทำงาน พ.ศ.2563	กฎหมายเงินทดแทน และ กฎกระทรวง
		40,000 บาท	เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น เพิ่มขึ้นอีก
3.บาดเจ็บสาหัสถึงพิการหรือ ทุพพลภาพตลอดชีวิต	บาดเจ็บสาหัสถึงพิการหรือทุพพล ภาพตลอดชีวิตให้จ่ายเงินรางวัลไม่ เกิน 15,000 บาท	บาดเจ็บจนพิการหรือทุพพลภาพ หรือเจ็บป่วยเรื้อรังซึ่งอาจถึงตลอด ชีวิต ให้จ่ายเงินทำขวัญไม่เกิน 40,000 บาท	4.กรณีค่ารักษาพยาบาลที่จ่าย ตามข้อ 2 ไม่เพียงพอ ให้ นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาล เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น เพิ่มขึ้นอีก โดยเมื่อรวมกับค่า รักษาพยาบาลตามข้อ 1 และ ข้อ 2 แล้ว ต้องไม่เกิน 300,000 บาท สำหรับการ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ของลูกจ้างในลักษณะตามที่ กำหนดในกฎกระทรวง 5. กรณีค่ารักษาพยาบาลที่จ่าย ตามข้อ 3 สำหรับลูกจ้างรายได ไม่เพียงพอ ให้นายจ้างจ่ายค่า รักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริง ตามความจำเป็นเพิ่มขึ้น ตาม ความเห็นของคณะกรรมการ คณะกรรมการการแพทย์ โดย เมื่อรวมกับค่ารักษาพยาบาล ตามข้อ 1 ข้อ 2 และข้อ 3 ต้องไม่เกิน 500,000 บาท 5. ในกรณีค่ารักษาพยาบาลที่ จ่ายตามข้อ4 สำหรับลูกจ้าง รายได้น้อยเพียงพอ ให้นายจ้าง
			จ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่าย จริงตามความจำเป็นเพิ่มขึ้น โดย เมื่อ รวม กั บ ค ่า รักษาพยาบาลตามข้อ 1 ข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 4 แล้วต้องไม่ เกิน 1,000,000 บาท เว้นแต่ กรณีลูกจ้างเข้ารับการ รักษาพยาบาลใน สถานพยาบาลของรัฐตั้งแต่ เริ่มแรกจนสิ้นสุดการรักษา ให้

ตารางเปรียบเทียบการจ่ายเงินหรือค่าทำขวัญกรณี ผู้ต้องขังได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตาย เนื่องจากการทำงาน			
ประเภทการบาดเจ็บและ อัตราการจ่าย	ระเบียบว่าด้วยเงินพลอยได้จาก การฝึกวิชาชีพ พ.ศ.2563	กฎกระทรวงว่าด้วยเงินทำขวัญของ ผู้ต้องขังซึ่งได้นับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตายเนื่องจากการทำงาน พ.ศ.2563	กฎหมายเงินทดแทน และ กฎกระทรวง
			นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาล เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น จนสิ้นสุดการรักษาพยาบาล ตาม ความ เห็น ข อ ง คณะกรรมการการแพทย์
ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการ ทำงาน	-	-	กำหนดการจ่ายค่าฟื้นฟูตาม กฎกระทรวงสมรรถภาพในการ ทำงานที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2563
ค่าทำศพ	ผู้ต้องขังตาย -จ่ายเงินรางวัลได้ไม่เกิน 20,000 บาท -ค่าทำศพรายละไม่เกิน 5,000 บาท	ตาย ให้จ่ายเงินทำขวัญไม่เกิน 120,000 บาท	ค่าทำศพ 50,000 บาท
ค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าบริการ พยาบาล	-	-	ค่าห้อง ค่าอาหาร ค่าบริการ พยาบาลและค่าบริการทั่วไป ไม่เกินวันละ 1,300 บาท

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาจากงานวิจัย พบว่า การทำงานของผู้ต้องขังพัฒนาไปสู่การจ้างแรงงานกับผู้ประกอบการ
ภายนอก รวมถึงนิคมอุตสาหกรรมต่างๆ ไม่เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การ
สหประชาชาติในการปฏิบัติ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน จึงมีข้อเสนอแนะให้ดำเนินการทำสัญญาจ้าง
แรงงานกับบุคคลภายนอก ดังนี้

1. การทำสัญญาว่าจ้างของกรมราชทัณฑ์กับบุคคลภายนอกในการใช้แรงงานสมควรแก้ไขเพิ่มเติม
บทบัญญัติพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 มาตรา 50/1 ดังนี้

มาตรา 50/1 “ กรณีมีการตกลงทำสัญญาให้ผู้ต้องขังทำงานในลักษณะเดียวกับสัญญาจ้างแรงงาน
ให้กับสถานประกอบการ มีสิทธิได้รับค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยให้จ่ายตามมาตรฐานค่าจ้างขั้น
ต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ ค่าจ้างไม่รวมถึงค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของเรือนจำหรือเจ้าหน้าที่ ”

2. สิทธิการทำงานของผู้ต้องขังตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560

1) ควรแก้ไขเพิ่มเติมสิทธิและหน้าที่การทำงานของผู้ต้องขังที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติ
ราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 มาตรา 48 วรรคหนึ่ง ดังนี้

“มาตรา 48 วรรคหนึ่ง ผู้ต้องขังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงานเรือนจำ ข้อบังคับเรือนจำ และระเบียบกรมราชทัณฑ์ เว้นแต่ในบางกรณีที่มีสิทธิเลือกในการทำงานโดยได้อยู่ในดุลพินิจของอธิบดีหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย”

2) ควรให้ผู้ว่าจ้างหรือสถานประกอบการออกหนังสือรับรองหรือใบรับรองในการทำงาน เพื่อให้ผู้ต้องขังใช้ในการประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษ ต่อบุคคลภายนอกได้

3. การจ่ายค่าตอบแทนการทำงาน กรณีที่มีการทำงานของแรงงานผู้ต้องขังอันก่อให้เกิดรายได้ซึ่งคำนวณเป็นราคาเงินได้ ควรอาศัยอำนาจตามมาตรา 7 วรรคหนึ่ง และมาตรา 50 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560 ออกกฎกระทรวงให้มีการจ่ายเงินรางวัลหรือค่าจ้างโดยให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อันเป็นการจูงใจให้แรงงานผู้ต้องขังเห็นประโยชน์จากการทำงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น กรมราชทัณฑ์หรือเรือนจำเป็นคนกลางในการดำเนินการดังกล่าวและผู้ต้องขังอยู่ในความดูแลของกรมราชทัณฑ์ ในการทำสัญญาจ้างที่ตกลงกับบุคคลภายนอก ควรจะกำหนดเงินรางวัลออกเป็น 2 ส่วน คือส่วนที่หนึ่ง เป็นของกรมราชทัณฑ์ และส่วนที่สองเป็นเงินรางวัลของผู้ต้องขัง โดย Th1) กรมราชทัณฑ์ควรจ่ายค่าตอบแทนให้ผู้ต้องขังที่ทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบภายนอกเรือนจำหรือรับจ้างบุคคลภายนอกมาทำในเรือนจำตามมาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ของพื้นที่จังหวัด ณ เรือนจำตั้งอยู่ เพื่อความเหมาะสมและเป็นธรรมกับผู้ต้องขัง 2) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานรับจ้างให้เรือนจำ/ทัณฑสถานหรือเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนในการทำงานของผู้ต้องขัง นั้น เรือนจำ/ทัณฑสถานควรกำหนดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของเรือนจำจากผู้ว่าจ้างหรือสถานประกอบการ โดยระบุไว้ในบันทึกข้อตกลงหรือสัญญาที่ทำกับสถานประกอบการ เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของหน่วยงาน ดังนั้น กรมราชทัณฑ์ควรแก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 ดังต่อไปนี้

1) ควรแก้ไขเพิ่มเติมข้อความในมาตรา 50 วรรคหนึ่ง ตามพระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 โดยใช้ข้อความต่อไปนี้

“มาตรา 50 วรรคหนึ่ง ผู้ต้องขังมีสิทธิได้รับค่าจ้างจากการงานที่ได้ทำ แต่ในกรณีที่การทำงานที่ได้ทำไปนั้นก่อให้เกิดรายได้ซึ่งคำนวณเป็นราคาเงินได้ ผู้ต้องขังอาจได้รับเงินรางวัลตอบแทนจากการงานนั้นได้”

2) เรือนจำ/ทัณฑสถานควรมีมาตรการในการให้ผู้ต้องขังมีการฝากเงินค่าตอบแทนหรือเงินรางวัลจากการฝึกวิชาชีพไว้บางส่วน หรือเป็นกองทุนเพื่อให้ผู้ต้องขังมีเงินทุนที่ใช้ในการประกอบอาชีพหรือดำรงชีพภายหลังผู้ต้องขังพ้นโทษต่อไปได้

4. สวัสดิการผู้ต้องขังขณะใช้แรงงาน กรณีที่ผู้ต้องขังประสบอันตรายจากการฝึกวิชาชีพหรือทำงานให้กับสถานประกอบการทั้งภายในเรือนจำและภายนอกเรือนจำ จึงควรแก้ไขเพิ่มเติมกฎกระทรวงการรับเงินทำขวัญของผู้ต้องขังซึ่งได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตาย เนื่องจากการทำงาน พ.ศ.2563 ดังนี้

“ข้อ 1 “เงินทำขวัญ” หมายความว่า เงินที่จ่ายให้แก่ผู้ต้องขังหรือทายาทของผู้ต้องขัง ซึ่งได้รับบาดเจ็บ เจ็บป่วย หรือตายเนื่องจากการทำงานตามมาตรา 48 หรือมาตรา 49 แล้วแต่กรณี แต่ไม่รวมถึงการทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำ

ข้อ 6/1 การจ่ายเงินทำขวัญ กรณีการทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำ ให้จ่ายตามแนวทางของกฎกระทรวงที่กำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537”

ควรเพิ่มเติมบทบัญญัติมาตรา 51 /1 พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ.2560 ดังนี้

“มาตรา 51/1 กรณีผู้ต้องขังทำงานให้สถานประกอบการในลักษณะการจ้างแรงงาน ให้ผู้ต้องขังมีสิทธิได้รับประโยชน์ตามกฎหมายประกันสังคม และสวัสดิการอื่นตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง”

5. กรณีผู้ต้องขังทำงานฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการภายนอกเรือนจำ ให้ระบุไว้ในสัญญาว่า “ให้ผู้ประกอบการทำประกันสำหรับการทำงานนั้นๆให้กับผู้ต้องขังด้วย”

6. ควรให้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีกับผู้ประกอบการที่จ้างงานผู้พ้นโทษ เท่าที่จ่ายจริงแทนการยกเว้นภาษีเป็นจำนวนร้อยละ 50 ของค่าใช้จ่ายในการจ้างงานในส่วนที่ไม่เกิน 15,000 บาท ต่อคนในรอบระยะเวลาเสียภาษี หรือเป็นการยกเว้นภาษีในกรณีที่ให้ผู้ต้องขังไปฝึกวิชาชีพในสถานประกอบการและกรณีมีการจ้างแรงงานผู้ต้องขังที่พ้นโทษ

7. เรือนจำ/ทัณฑสถานควรจัดทำข้อตกลงกับสถานประกอบการให้รับผู้ต้องขังพ้นโทษเข้าทำงานในกรณีที่ผ่านการประเมินการฝึกวิชาชีพกับสถานประกอบการและใบรับรองการทำงาน เมื่อผู้ต้องขังพ้นโทษภายใน 3 ปี

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมราชทัณฑ์, *ประวัติการราชทัณฑ์ 200 ปี* (โรงพิมพ์ราชทัณฑ์เรือนจำคลองเปรม 2525).
- กรมราชทัณฑ์, ‘ระเบียบกรมราชทัณฑ์ว่าด้วยเงินผลพลอยได้จากการฝึกวิชาชีพและการใช้แรงงานผู้ต้องขัง พ.ศ. 2563’ <<http://lad.correct.go.th/main>> สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2564.
- กรมราชทัณฑ์, *รายงานวิจัยเรื่องโครงการศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบ สถาบันส่งเสริมการฝึกวิชาชีพ และทักษะการทำงาน สำหรับการจัดตั้งเป็นหน่วยบริการรูปแบบพิเศษ (SDU),* (มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2563)
- กุ่มพล พลวัน, และรัชนิกร โชติชัยสถิต, *สิทธิของผู้ต้องขัง เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายเกี่ยวกับงานราชทัณฑ์ หน่วยที่ 9 – 15* (พิมพ์ครั้งที่ 7 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2548).
- คณิต ฌ นคร, *กฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา* (สำนักพิมพ์วิญญูชน 2561).
- ชาย เสวิกุล, *อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา* (โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2517).
- เทิดศักดิ์ บุญยไวโรจน์, *การแก้ไขฟื้นฟูนักโทษ : ศึกษากรณีการประกอบอาชีพและการบังคับใช้แรงงาน* (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2540) 96.
- ธานี วรภัทร์, *กฎหมายว่าด้วยการบังคับโทษ* (พิมพ์ครั้งที่ 3 สำนักพิมพ์วิญญูชน 2558).
- นิรมล สุธรรม, *มาตรฐานแรงงานกับการค้าระหว่างประเทศ* (โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2550).
- นุชนารถ วิเศษศิริ, ‘แนวทางในการดำเนินการเรือนจำอุตสาหกรรมในประเทศไทย’ (วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารงานยุติธรรม คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2545).
- นวลจันทร์ ทัดสนชัยกุล, *เทคนิคและวิธีการอบรมแก้ไขผู้ต้องขัง ในเอกสารการสอนชุดวิชาการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด หน่วยที่ 1 – 7* (โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2540).
- นันทิ จิตสว่าง, *หลักทัณฑวิทยา* (สำนักพิมพ์กรมราชทัณฑ์ 2549).
- ประดิษฐ์ ชาสมบัติ, *เอกสารคำสอนวิชาเศรษฐศาสตร์แรงงานว่าด้วยการวิเคราะห์ตลาดแรงงาน* (ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ประเทือง ธนิยผล และสุวิทย์ นิ่มน้อย, *อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา* (มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2533).
- ประเสริฐ เมฆมณี, *หลักทัณฑวิทยา* (บริษัท บพิตรการพิมพ์ จำกัด 2523).
- ปกรณ มณีปกรณ, *อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 2 ทางทุนสวนจำกัด เอ็ม.ที.เพรส. 2553).
- ปภาศรี บัวสุวรรณค์, *กฎหมายแรงงานและประกันสังคม*, (สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2553).
- ประธาน วัฒนวานิชย์, ‘การปฏิรูประบบการลงโทษ แนวสหวิทยาการโดยเน้นทางด้านอาชญาวิทยา’ *บทบัณฑิตย*, เล่ม 54, ตอน 4 ธันวาคม (2541).
- ไพฑูริศ เอกจริยกร, *คำอธิบายจำแนกแรงงาน จำทำของ รับชน*, (สำนักพิมพ์วิญญูชน 2554).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พงษ์รัตน์ เครือกลั่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 9 สำนักพิมพ์นิติธรรม 2557).
- พรพิตร นรภูมิพิทักษ์, การศึกษาความเป็นไปได้ในการนำเรื่อนจำเอกชนมาใช้ควบคุมผู้ต้องขังระหว่างๆในประเทศไทย (หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง (บ.ย.ส.) 2548 27.
- พิชัย นิลทองคำ, รวมกฎหมายแรงงาน พระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน,(อชตยา มิเล็นเนียม 2558).
- ภัสวาลัย เดชไชยวงษ์, ‘ค่าตอบแทนการใช้แรงงานของนักโทษ’ (วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2557).
- มานิตย์ จุมปา, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2550).
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์, พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2551 และ พ.ศ. 2553) (ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร 2556).
- รุ่งโรจน์ รื่นเรืองวงศ์, พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 (ห้างหุ้นส่วนจำกัดพิมพ์อักษร 2557).
- รุจิรา พุกขยาชีวะ, และนที จิตสว่าง, การปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิดตามกฎหมายราชทัณฑ์ ในเอกสารการสอนชุดวิชาการปฏิบัติต่อผู้กระทำความผิด หน่วยที่ 1 – 7 (โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช 2540).
- วิจิตรา (ฟิ่งลัดดา) วิเชียรชม, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน (พิมพ์ครั้งที่ 2 สำนักพิมพ์วิญญูชน 2556).
- วินัย เจริญเฉลิมศักดิ์, ‘การปฏิรูปคุกไทย’ <<http://www.correct.go.th>> สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2563.
- สุดาศิริ วศวงค์, และปานทิพย์ พุกษาลวิทย์, คำอธิบายกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน (สำนักพิมพ์นิติบรรณการ 2557).
- โสภา ชูพิกุลชัยและคณะ, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม (คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 2525).
- สมยศ อุดมรักษาทรัพย์, ‘การฝึกวิชาชีพของผู้ต้องขังในทัณฑสถานบำบัดพิเศษกลาง’ (สารนิพนธ์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2546).
- สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ‘ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน’ <<http://library.nhrc.or.th>> สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2565.
- สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย, ‘ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขังฉบับปรับปรุง (ข้อกำหนดแมนเดลา)’ <<https://www.tijthailand.org/th>> สืบค้นเมื่อ 15 ธันวาคม 2565.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุพจน์ สุโรจน์, *อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา เอกสารการสอนชุดวิชา 33435 หน่วยที่ 8-15*

(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์) 141-146.

อภิรัตน์ เพ็ชรศิริ, *ทฤษฎีอาญา ทฤษฎีโทษ และกระบวนการชั้นพื้นฐาน* (พิมพ์ครั้งที่ 4

สำนักพิมพ์วิญญูชน 2562)

อารีลักษณ์ สิ้นธพพันธุ์, *ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสหประชาชาติว่าด้วยการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง*

ในเอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายเกี่ยวกับงานราชทัณฑ์ หน่วยที่ 9 – 15

(พิมพ์ครั้งที่ 9 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ 2551).

อวิภา ผลไม้, ‘อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในด้านการพัฒนามาตรฐานแรงงานไทย

เข้าสู่ตลาดการค้าเสรีของประเทศสหรัฐอเมริกา (วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2550).

อัจฉริยา ชูตินันท์, *อาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา* (สำนักพิมพ์วิญญูชน 2561).

ภาษาต่างประเทศ

English Katherine, ‘Conflicting Approaches to Addressing Ex-Offender Unemployment:

The Work Opportunity Tax Credit and Ban the Box’ *Indiana Law Journal*, (2018).

Daniel V. Botsman, *Punishment and Power in the Making of Modern Japan*

(2 nd. New Princeton University Press, 2007).

Gunther Kaiser. Heiz Schoch, *Strafvollzug. 5. Germany : Heidelberg, 2003.. Prison Systems*

and Sorrectional Laws : Europe, The United States,and Japan A Comparative

Gunther Kaiser, *Prison systems & Correctional Laws: Europe, The United State, and*

Japan. A Comparative Analysis. U.S.A.: Transnational Publishers.

Analysis. New York : Transnational Publishers, Inc., 1984

German Prisons Regulation, ‘German Prisons Regulations’

<<http://www.prawa.org/german-prisons-regulations>> สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2566.

Johnson, E. H., *Guided Change in Japan: The Correctional Association Prison*, 1996.

Neil Morgan. *Inspection of Wooroloo Prison Farm*, 2018.

Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners 1955

UNICOR. (2017), *FEDERAL PRISON Industries, INC. 2017 Annual Report*. Lexington: UNICOR.

UNICOR. (2019), *FEDERAL PRISON Industries, INC. Fiscal Year 2019 Annual Management*

Report November 5, 2019 Lexington: UNICOR.

บรรณานุกรม (ต่อ)

UNICOR, *Factories with Fences 85 YEARS BUILDING BRIGHTER FUTURES* (UNICOR 2020).

William Clifford, 'Australican Institute of Criminology Newsletter' Vol 6.No.1 (September 1978)

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

พรวิไล อ้วยดำรงธรรม

ประวัติการศึกษา

ปริญญาโท นิติศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปริญญาตรี นิติศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์ในการทำงาน

อาจารย์ประจำคณะนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี