

แนวทางพัฒนากฎหมายเพื่อช่วยผู้พ้นโทษในการหางานทำหลังพ้นโทษ
: ศึกษาเฉพาะกรณีการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน

GUIDELINES ON THE DEVELOPMENT OF LAW FOR HELPING A PERSON WHO PASSES
OVER A PUNISHMENT TO FIND A JOB AFTER PASSING OVER THE PUNISHMENT
: SPECIFIC STUDY ON A PROHIBITION AGAINST THE ASKING OF A CRIMINAL
BACKGROUND IN APPLYING FOR A JOB

จารุวรรณ ยกฉวี^{1*} พรเพชร์ ชลศักดิ์ตระกูล² และปรีชญา มหาวินิจฉัยมนตรี³

^{1,2}หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

³สำนักงานอัยการสูงสุด

Jaruwan Yokchawee^{1*} Pornphet Cholsaktrakul² and Pratya Mahavinijchaimontri³

^{1,2}Master of Laws, Major of Law, Humanities and Social Science Faculty,

Phranakhon Rajabhat University, Bangkok, Thailand

³ The Office of The Attorney General

*E-mail: jaruwanyokchawee@yahoo.com

Received: 2024-10-28

Revised: 2024-11-19

Accepted: 2024-12-18

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อหาแนวทางพัฒนากฎหมายเพื่อช่วยผู้พ้นโทษในการหางานทำหลังพ้นโทษ โดยศึกษาเฉพาะกรณีการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการวิจัยเอกสาร ศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายสหรัฐอเมริกา

จากการศึกษาพบว่าในสหรัฐอเมริกามีกฎหมาย Ban the Box วัตถุประสงค์ของกฎหมายคือ เพื่อช่วยให้ผู้พ้นโทษที่มีประวัติอาชญากรรมได้รับโอกาสที่ยุติธรรมในการหางานทำ นายจ้างควรประเมินคุณสมบัติและทักษะของผู้สมัครอย่างยุติธรรมเทียบกับผู้สมัครคนอื่น ๆ ก่อนปฏิเสธการจ้างงาน ซึ่ง Ban the Box จะห้ามนายจ้างถามประวัติอาชญากรรมก่อนจนกว่าผู้สมัครจะผ่านกระบวนการสัมภาษณ์หรือการเสนองานแบบมีเงื่อนไข ผลการวิจัยพบว่าในประเทศไทยมีความเหมาะสมที่จะนำกฎหมาย Ban the Box มาใช้ เพราะในประเทศไทยมีปัญหาการกระทำความผิดซ้ำ ส่งผลให้นักโทษล้นเรือนจำ จึงควรส่งเสริมโอกาสให้ผู้พ้นโทษหางานทำได้หลังพ้นโทษ โดยควรมีการบังคับใช้ทั้งภาครัฐและเอกชน ยกเว้นในประเภทงานบางประเภท และห้ามนายจ้างถามประวัติอาชญากรรมของผู้สมัคร จนกว่าจะผ่านกระบวนการทดสอบต่าง ๆ ของนายจ้าง

งานวิจัยมีข้อเสนอแนะให้ร่างพระราชบัญญัติเพื่อช่วยเหลือผู้พ้นโทษในการหางานทำหลังพ้นโทษ พ.ศ. เพื่อช่วยเหลือผู้พ้นโทษให้มีโอกาสในการหางานทำหลังพ้นโทษ

คำสำคัญ: ผู้พ้นโทษ ประวัติอาชญากรรม นายจ้าง ลูกจ้าง การสมัครงาน

ABSTRACT

The main objective of this research is to find out guidelines on the development of law for helping a person who passes over a punishment to find a job after passing over the punishment by specifically studying a prohibition against the asking of a criminal background in applying for a job. It is qualitative research by conducting documentary research and studying the comparison between the law of Thailand and the law of the United States of America.

According to the study, it is found out that in the United States of America, there is a law called “Ban the Box”. The purpose of the law is to help an adult who has a criminal background to get a fair opportunity for finding a job. An employer should fairly assess the qualification and skill of an applicant in comparison with other applicants before turning down employment. According to “Ban the Box”, the employer is prohibited from asking the criminal background until an applicant has passed an interview process or been offered the job under conditions. According to the research outcome, it is appropriate to introduce the Ban the Box law in Thailand. This is because there is a problem about recidivism in Thailand, which results in prison overflowing. Therefore, it should create an opportunity for the person who passes over a punishment to be able to find the job after passing over the punishment. In this regard, it should be enforceable in both the public and private sectors except for certain types of job. In addition, the employer should be prohibited from asking the criminal background of an applicant until he/she has passed various testing processes of the employer.

This research has a suggestion that the Bill on Helping a Person Who Passes over a Punishment to Find a Job after Passing Over the Punishment B.E. should be drafted in order to help such a person to have an opportunity to find the job after passing the punishment.

Keywords: a person who passes over a punishment, criminal background, an employer, an employee, applying for a job

บทนำ

“นักโทษล้นคุก” เป็นหนึ่งปัญหาที่กรมราชทัณฑ์กำลังเผชิญ เมื่อประเทศไทยมีจำนวนนักโทษในเรือนจำสูงเป็นอันดับ 6 ของโลก และเกินกว่าความจุของเรือนจำโดยปัจจุบันเรือนจำทั่วประเทศไทยสามารถรับนักโทษได้ประมาณ 200,000 คน แต่ในความเป็นจริงกลับมีผู้ต้องขังมากถึง 360,000 คน (Workpoint Today, 2019) ประเทศไทยประสบปัญหากับนักโทษล้นเรือนจำมาเป็นเวลานาน การที่นักโทษล้นเรือนจำมีสาเหตุมาจากหลายสาเหตุ สาเหตุหนึ่ง คือ การกระทำความผิดซ้ำของผู้ต้องขัง การเตรียมความพร้อมของผู้ต้องขังเพื่อให้สามารถกลับเข้าสู่สังคมได้หลังพ้นโทษ และสามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติมีความสำคัญอย่างมากต่อการลดอัตราการกระทำความผิดซ้ำ เนื่องจากผู้ต้องขังมักจะประสบปัญหาด้านความสัมพันธ์กับครอบครัว และคนในสังคม จึงมักจะหวนกลับมาทำความผิด กระบวนการนำผู้ต้องขังกลับคืนสู่สังคมจึงถูกออกแบบมาโดยเน้นไปที่การจัดการกับปัจจัยเสี่ยงที่นำไปสู่การกระทำความผิดอีกครั้ง โดยการจะคืนคนดีสู่สังคมอย่างยั่งยืน ผู้พ้นโทษสมควรจะได้รับโอกาสให้สามารถประกอบอาชีพมีรายได้ พึ่งพิงตัวเองได้อย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ถึงแม้ว่าการให้นักโทษมีงานทำหลังพ้นโทษจะเป็นประโยชน์ในเรื่องของการลดกระทำความผิดซ้ำ แต่ในความเป็นจริงแล้วผู้กระทำความผิดที่พ้นโทษออกมาจากเรือนจำ จะหางานทำภายหลังพ้นโทษนั้นเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยากมาก เพราะโดยขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีของไทย

มักจะมีการตรานหน้าคนที่ออกมาจากเรือนจำว่าเป็นคนชั่ว และมักจะไม่ได้รับโอกาสในสังคมไทย โดยเฉพาะในเรื่องการทำงาน เพราะกลัวว่าบุคคลนั้นจะกระทำความผิดอีก นายจ้างจึงมักจะไม่นับบุคคลที่มีประวัติอาชญากรรมเข้าไปทำงาน โดยเฉพาะในใบสมัครงานของบริษัทเอกชน จะมีการสอบถามประวัติอาชญากรรมเสมอ และบุคคลกลุ่มนี้มักจะโดนตัดสินชีวิตตั้งแต่เริ่มต้น ตั้งแต่ นายจ้างได้อ่านประวัติการสมัครงาน โดยนายจ้างมักจะไม่พิจารณาคุณสมบัติอื่น ๆ ของผู้สมัคร ส่วนงานในหน่วยงานราชการ กฎหมายบางฉบับก็ยังมีลักษณะกีดกันผู้พ้นโทษให้ไม่สามารถประกอบอาชีพบางประเภทได้อีกด้วย ทั้งนี้ในแต่ละปีจะมีผู้พ้นโทษประมาณ 140,000 คน ที่ต้องการหางานทำ แต่สภาพสังคมไทยในประเทศไทยทำให้ผู้พ้นโทษหางานทำได้ยากมาก เนื่องจากประวัติอาชญากรรม (Paitoonphong & Kulkonkarn, 2019) ในประเทศไทยมีโครงการที่สงเคราะห์ผู้พ้นโทษ แต่ยังมีข้อจำกัดหลายอย่าง อีกทั้งยังไม่มีกฎหมายที่ตราออกมาเพื่อช่วยเหลือผู้พ้นโทษในการสมัครงานโดยตรง หากเปรียบเทียบกับสหรัฐอเมริกา จะมีกฎหมาย “Ban the Box” วัตถุประสงค์ของกฎหมาย คือ เพื่อช่วยให้ผู้ที่มีประวัติอาชญากรรมได้รับโอกาสที่ยุติธรรมในการหางานทำ นายจ้างควรประเมินคุณสมบัติและทักษะของผู้สมัครอย่างยุติธรรม เทียบกับผู้สมัครคนอื่น ๆ ก่อนที่จะปฏิเสธการจ้างงาน (World Population Review, 2024) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน
2. เพื่อศึกษาและวิเคราะห์มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายระหว่างประเทศกฎหมายสหรัฐอเมริกา และกฎหมายไทย ที่เกี่ยวกับการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน
3. เพื่อวิเคราะห์สิทธิของผู้พ้นโทษและสิทธิของนายจ้างที่เกี่ยวกับการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน
4. เพื่อวิเคราะห์ความเหมาะสมของประเทศไทยในการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน
5. เพื่อหาแนวทางการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงานในประเทศไทย

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน
2. ทำให้สามารถวิเคราะห์มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายระหว่างประเทศกฎหมายสหรัฐอเมริกา และกฎหมายไทย ที่เกี่ยวกับการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน
3. ทำให้สามารถวิเคราะห์สิทธิของผู้พ้นโทษและสิทธิของนายจ้างที่เกี่ยวกับการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน

4. ทำให้สามารถวิเคราะห์ความเหมาะสมของประเทศไทยในการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน

5. ทำให้ทราบแนวทางการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงานในประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้มีขอบเขตในการศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายระหว่างประเทศ กฎหมายสหรัฐอเมริกา และกฎหมายไทย ที่เกี่ยวข้องกับการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน โดยจะวิเคราะห์ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของผู้พ้นโทษและสิทธิของนายจ้างที่เกี่ยวกับการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน ความเหมาะสมของประเทศไทยในการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน และแนวทางการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงานในประเทศไทย

ทบทวนแนวคิด

ความหมายของกฎหมาย Ban the Box

Ban the Box เป็นกฎหมายที่มีการบังคับใช้ในสหรัฐอเมริกา ในความหมายของผู้วิจัย กฎหมาย Ban the Box นั้นเป็นกฎหมายที่ห้ามนายจ้างถามประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครงานกว่าจะผ่านกระบวนการคัดเลือก เพื่อให้โอกาสผู้สมัครที่มีประวัติอาชญากรรม มีโอกาสในการ

คัดเลือกเทียบเท่ากับผู้สมัครคนอื่น เพื่อไม่ให้ผู้สมัครที่มีประวัติอาชญากรรมถูกตัดสิทธิตั้งแต่ นายจ้างเห็นใบสมัคร แต่ทั้งนี้ไม่ตัดสิทธินายจ้างที่จะตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครได้ภายหลังที่ผ่านกระบวนการสัมภาษณ์หรือการเสนองานแบบเงินเดือน

กฎหมาย Ban the Box ในสหรัฐอเมริกา

ในสหรัฐอเมริกามีโครงการที่รณรงค์ให้นายจ้างถามประวัติอาชญากรรมผู้พ้นโทษในการสมัครงาน โดยเป็นที่รู้จักกันในชื่อที่เรียกว่า “Ban The Box” เป็นการรณรงค์ระดับชาติที่ออกแบบมาเพื่อห้ามมิให้นายจ้างถามคำถามเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครในแบบฟอร์มสมัครงานเบื้องต้น Ban The Box มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนผู้ที่มีประวัติอาชญากรรม ให้ไม่ต้องเปิดเผยประวัติเพื่อขจัดความอับอายในอดีต และให้โอกาสที่ยุติธรรมแก่ผู้สมัครทุกคนในการจ้างงาน ความเป็นมาของโครงการ Ban The Box ต้องย้อนกลับไปในปี 1998 เมื่อฮาวายผ่านกฎหมายให้นายจ้างสอบถามผู้สมัครงานเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรม การเคลื่อนไหวดังกล่าวได้รับความนิยมสนับสนุนตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา ผู้สนับสนุนโครงการ Ban The Box ยืนยันว่านโยบายเหล่านี้ไม่เพียงเป็นประโยชน์สำหรับผู้หางานที่มีประวัติอาชญากรรมเท่านั้น แต่ยังเป็นผลดีต่อเศรษฐกิจด้วย เนื่องจากนโยบายเหล่านี้ช่วยให้ผู้คนมีงานทำ (McLean, 2020) ซึ่งต่อมาได้มีการนำมาพัฒนาเป็นกฎหมาย

ในสหรัฐอเมริกาปี 2024 รัฐ 37 รัฐรวมถึง District of Columbia และเมืองเทศมณฑลมากกว่า 150 แห่ง ได้นำกฎหมาย “Ban the Box” มาใช้ (Ahearn, 2024) โดยจะมีแนวคิดที่คล้าย ๆ กัน คือ ห้ามถามคำถามใด ๆ ที่เกี่ยวกับการเปิดเผยประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครงาน ก่อนที่นายจ้างจะเสนอการจ้างงานแบบมีเงินเดือนหรือก่อนที่สัมภาษณ์งาน โดยในแต่ละรัฐจะมีรายละเอียดแตกต่างกันออกไป บางรัฐจะใช้เฉพาะกับการสมัครงานในหน่วยงานของรัฐเท่านั้น เช่น หลุยเซียน่า เนวาดา ฯลฯ บางรัฐจะใช้ในการสมัครทั้งภาครัฐและเอกชน ในภาคเอกชนจะมีการกำหนดจำนวนลูกจ้างแตกต่างกันออกไป เช่น เมนใช้กับนายจ้างทุกคน แคลิฟอร์เนียใช้กับนายจ้างที่มีลูกจ้าง 5 คนขึ้นไป (Paycor, 2024)

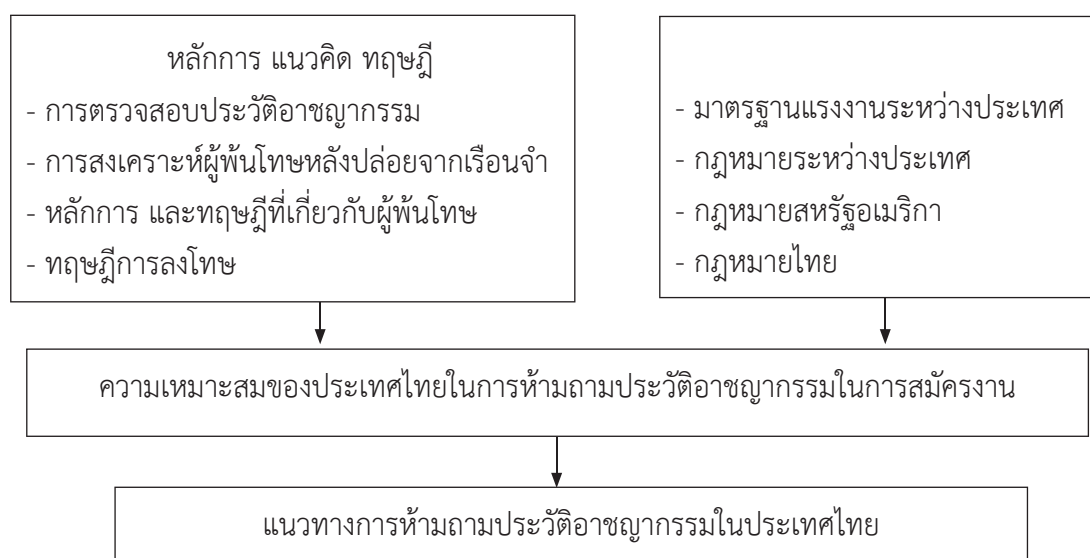
สมมติฐาน

ประเทศไทยมีปัญหากับผู้ต้องขังล้นเรือนจำโดยส่วนหนึ่งมาจากการกระทำผิดซ้ำ การพัฒนากฎหมายให้ผู้พ้นโทษมีงานทำหลังพ้นโทษ เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้พ้นโทษไม่กลับมากระทำผิดซ้ำ การห้ามถามประวัติอาชญากรรมของผู้พ้นโทษในใบสมัครงาน จึงมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในประเทศไทย ในประเทศไทยมีความเหมาะสมที่จะนำกฎหมาย Ban the Box มาใช้โดยควรมีการบังคับใช้ทั้งภาครัฐและเอกชน ยกเว้นในประเภทงานบางประเภท และห้ามถามประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครงานจนกว่าจะผ่านกระบวนการทดสอบต่าง ๆ ของนายจ้าง

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้พันโทชถือเป็นคนหนึ่งที่ควรมีสิทธิเสรีภาพ ได้รับการคุ้มครองตามหลักสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เหมือนประชาชนทั่วไปคนหนึ่ง เมื่อผู้พันโทชออกไปจากเรือนจำ หากได้รับโอกาสจากทางสังคม จะทำให้ผู้พันโทชไม่กลับมากระทำความผิดซ้ำ การให้ผู้พันโทชมีงานทำหลังออกจากเรือนจำ จึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้ผู้พันโทชสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมไทยเหมือนคนปกติ ตามหลักมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายระหว่างประเทศ

ซึ่งในสหรัฐอเมริกามีกฎหมาย Ban the Box ซึ่งเป็นกฎหมายที่ห้ามถามประวัติอาชญากรรมในสมัครงาน ซึ่งไม่มีการนำมาใช้ในประเทศไทย งานวิจัยนี้จึงจะวิเคราะห์สิทธิของผู้พันโทชในการสมัครงานโดยไม่เปิดเผยประวัติอาชญากรรม และสิทธิของนายจ้างในการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ความเหมาะสมของประเทศไทยในการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน และแนวทางการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในประเทศไทยในการสมัครงาน



ภาพที่ 1 ภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเป็นการวิจัยเอกสาร ศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย หลักการ แนวคิด ทฤษฎี มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมาย

ระหว่างประเทศ กฎหมายสหรัฐอเมริกา และกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากฎหมายเพื่อช่วยผู้พันโทชในการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อหาคำตอบของงานวิจัย

สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

1. สิทธิของผู้พ้นโทษในการสมัครงานโดยไม่เปิดเผยประวัติอาชญากรรม

ผู้พ้นโทษเป็นผู้ที่ถือว่าได้ผ่านการรับโทษในความผิดของตนมาแล้ว เมื่อได้รับโทษในความผิดของตนครบแล้ว ต้องถือเป็นผู้บริสุทธิ์ที่มีสิทธิเสรีภาพ เทียบเท่ากับคนปกติ ซึ่งหลักการในการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนนั้นบัญญัติไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่ให้การรับรองคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน การเลือกปฏิบัติเพราะฐานะของบุคคลย่อมถือเป็นการเลือกปฏิบัติที่ขัดกับหลักสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่ต้องถือว่าสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่มีเท่าเทียมกันในแง่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิเพื่อดำรงชีวิตโดยมีศักดิ์ศรีโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ผิวพรรณ เพศ อายุ ศาสนา สถานะภาพทางกาย ฉะนั้นผู้พ้นโทษซึ่งได้รับโทษมาครบแล้วต้องถือเป็นผู้บริสุทธิ์ที่ต้องได้รับการปฏิบัติเทียบเท่ากับบุคคลอื่น จะต้องไม่มีการเลือกปฏิบัติ คือ ต้องไม่ถือว่าผู้ที่พ้นโทษออกมามีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ หรือฐานะทางสังคมด้อยกว่าคนทั่วไป จนต้องมีการเลือกปฏิบัติที่ไม่เท่ากับคนปกติ อีกทั้งในมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง (United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners) หรือเรียกว่า ข้อกำหนดแมนเดลลา (Mandela Rules) ได้มีการกำหนดให้ผู้ต้องขังที่ได้รับการปล่อยตัว รัฐจะต้องมีการส่งเสริมให้ผู้ต้องขังที่พ้นโทษแล้ว สามารถ

กลับคืนสู่สังคมได้ การที่มีผู้ต้องขังมีงานทำเป็นแนวทางหนึ่งในการช่วยผู้ต้องขังให้กลับคืนสู่สังคมได้มาก เพราะหากผู้ต้องขังมีงานทำ โอกาสที่ผู้ต้องขังจะไปกระทำความผิดซ้ำอีกก็เป็นไปได้น้อยลง สำหรับในประเทศไทยมาตรา 74 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยังบัญญัติเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าทั้งหลักการสากลและรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยให้ความสำคัญกับการให้ประชาชนมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกัน รวมไปถึงเรื่องการทำงาน ฉะนั้นนักโทษที่ออกมาจากเรือนจำภายหลังพ้นโทษจึงไม่ควรจะถูกเลือกปฏิบัติ เพราะว่าเคยต้องโทษจำคุกมาก่อน ต้องถือว่านักโทษที่พ้นโทษเป็นคนปกติเหมือนคนอื่นทั่วไป ซึ่งปัญหาของนักโทษที่ออกมาจากเรือนจำ มักจะถูกตีตรา หรือถูกกีดกันจากสังคมทำให้ไม่มีโอกาสได้รับงานทำที่ดี เนื่องจากมีประวัติอาชญากรรมติดตัว ในประเทศไทยผู้ที่มีประวัติอาชญากรรมจะถูกตรวจสอบก่อนการสมัครงาน นายจ้างจะปฏิเสธผู้สมัครตั้งแต่ใบสมัครงาน หากผู้สมัครมีประวัติอาชญากรรมทำให้ผู้พ้นโทษไม่มีโอกาสแม้จะเข้ารับการทดสอบใด ๆ จากนายจ้าง

สำหรับในสหรัฐอเมริกา นั้น กฎหมาย Ban the Box คือเพื่อช่วยให้ผู้ที่มีประวัติอาชญากรรมได้รับโอกาสที่ยุติธรรมในการทำงาน นายจ้างควรประเมินคุณสมบัติและทักษะของผู้สมัครอย่างยุติธรรมเทียบกับผู้สมัครคนอื่น ๆ ก่อนที่จะปฏิเสธการจ้างงาน ซึ่ง Ban the

Box นี้้อาจกล่าวได้ว่าเป็นมาตรการทางกฎหมายที่นำมาช่วยเหลือผู้พ้นโทษในการหางานทำหลังพ้นโทษ โดยในใบสมัครงาน จะห้ามถามเรื่องประวัติอาชญากรรม เพื่อให้บริษัทพิจารณาจากประวัติอื่น ๆ ของผู้สมัครงานโดยเท่าเทียมกันไม่ให้พิจารณาจากประวัติอาชญากรรม เพื่อเป็นการช่วยเหลือผู้พ้นโทษให้มีโอกาสในการทำงานเพิ่มมากขึ้น การถามประวัติอาชญากรรมสามารถถามได้ หลังจากที่ผู้สมัครได้ผ่านกระบวนการสัมภาษณ์แล้ว

เมื่อเปรียบเทียบกับสหรัฐอเมริกาในประเทศไทย จะพบว่าในสหรัฐอเมริกามีการออกกฎหมายเพื่อช่วยเหลือผู้พ้นโทษแบบเป็นรูปธรรม ในขณะที่ในประเทศไทยไม่มีกฎหมายใดที่ออกมาช่วยเหลือผู้พ้นโทษในการหางานทำหลังพ้นโทษแบบชัดเจน โดยเมื่อพิจารณาถึงสิทธิของผู้พ้นโทษ จะเห็นได้ว่าผู้พ้นโทษถือเป็นผู้ที่ได้ผ่านการลงโทษ หรือเรียกว่าได้ชดเชยความผิดของตนแล้ว การที่จะต้องถูกตราหน้าจากสังคมว่าเป็นคนชั่วกจนทำให้ไม่ได้รับโอกาสในสังคมย่อมส่งผลให้ผู้พ้นโทษไม่สามารถเริ่มต้นชีวิตใหม่ได้ และหันกลับไปกระทำความผิดซ้ำ โดยเฉพาะในสังคมไทยผู้ที่ออกมาจากเรือนจำจะถูกกีดกันจากสังคมในหลาย ๆ เรื่อง โดยเฉพาะด้านการทำงาน นายจ้างมักจะไม่จ้างผู้สมัครที่มีประวัติอาชญากรรม เนื่องจากเกรงกลัวปัญหาว่าผู้สมัครอาจจะกลับมากระทำความผิดซ้ำ ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย นายจ้างจึงมักจะตัดปัญหาด้วยการที่ไม่จ้างลูกจ้างที่มีประวัติอาชญากรรมในการกรอกใบสมัครงานจึงมักจะพบคำถามว่า

ผู้สมัครเคยมีประวัติอาชญากรรมหรือไม่ ซึ่งการถามคำถามที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดมาก่อนหรือไม่นี้ พบทั้งในการสมัครทำงานเอกชนและการสมัครงานราชการ จึงทำให้ผู้ที่มีประวัติอาชญากรรมไม่สามารถที่จะหางานทำที่มีความมั่นคงได้ จึงทำได้เพียงทำธุรกิจส่วนตัว ซึ่งหากผู้พ้นโทษไม่มีทุนทรัพย์ที่มากเพียงพอ ขาดโอกาสจากสังคม และครอบครัว ไม่สามารถจะหารายได้ในการเริ่มต้นชีวิตใหม่ได้ จึงต้องหันกลับไปกระทำความผิดซ้ำ เพื่อให้สามารถอยู่รอดในสังคมได้

การสงเคราะห์ผู้พ้นโทษ โดยเฉพาะในเรื่องของการหางานภายหลังพ้นโทษนั้น เป็นสิ่งที่ทุกประเทศ รวมไปถึงหลักการสากลต่าง ๆ เช่น อนุสัญญาการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ข้อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำแห่งองค์การสหประชาชาติในการปฏิบัติต่อผู้ต้องขัง ต่างให้ความสำคัญกับการให้ผู้พ้นโทษหางานทำได้หลังพ้นโทษ ในสหรัฐอเมริกา Ban the Box เป็นมาตรการทางกฎหมายเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้พ้นโทษหางานทำได้มากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการสากล และลดการกระทำความผิดซ้ำ ซึ่งในความเป็นจริงนั้น ผู้พ้นโทษควรจะได้รับ การปฏิบัติเทียบเท่ากับคนทั่วไป เพราะผู้พ้นโทษ ถือว่าได้รับโทษกับการกระทำความผิดของตนมาแล้ว เมื่อออกมาจากเรือนจำผู้พ้นโทษจึงควรมีสิทธิเสรีภาพเทียบเท่าคนทั่วไป ไม่ควรจะถูกจำกัดสิทธิ เพราะการกระทำในอดีตของตน การสมัครงานโดยถามเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรม ในความเห็นของผู้วิจัยเป็นการละเมิดสิทธิของผู้พ้นโทษ ผู้พ้นโทษควรจะได้รับ การปฏิบัติเท่าเทียมกันตาม

หลักปัญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนที่มนุษย์ทุกคนควรมีสื่อสิทธิเท่าเทียมกัน การถามประวัติอาชญากรรมของผู้พันโทจึงเป็นการละเมิดหลักการในเรื่องของสิทธิ เสรีภาพของผู้พันโท ถึงแม้ว่าการถามประวัติอาชญากรรมจะเป็นไปเพื่อประโยชน์ของนายจ้างหรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดอาชญากรรมขึ้นอีก แต่ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะให้ผู้พันโทได้รับโอกาสในการเริ่มต้นชีวิต เพื่อไม่ให้กลับไปกระทำความผิดซ้ำ ซึ่งถือเป็นการปกป้องสังคมด้วยเช่นกัน

2. สิทธิของนายจ้างในการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม

การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของพนักงาน เป็นกระบวนการที่องค์กรใช้เพื่อตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของบุคคลที่จะจ้างงาน การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมสามารถช่วยองค์กรในการป้องกันความเสี่ยงจากพนักงานที่อาจมีประวัติอาชญากรรม (Onedee, 2024)

แนวคิดในการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของนายจ้างก่อนที่จะรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยหลักแล้วเป็นไปเพื่อความปลอดภัยขององค์กร และพนักงาน เพื่อรักษาชื่อเสียง และมาตรฐานของบริษัท ซึ่งนอกจากจะช่วยป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรแล้ว ก็ยังมีส่วนในการช่วยให้พนักงานแผนกทรัพยากรบุคคลสามารถทำงานได้ง่ายมากขึ้นด้วยการจัดเก็บฐานข้อมูล หลังจากที่มีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมเพื่อทำฐานข้อมูลการพนักงานที่มีประวัติการกระทำผิดกรณีต่าง ๆ เพื่อลดความเสี่ยง และลดระยะเวลาการทำงานให้สั้นลง อาชญากรรม

ที่เกิดจากลูกจ้างที่ถึงแม้จะไม่ใช่มามีประวัติอาชญากรรมมาก่อน มีให้เห็นตลอดเวลา เช่น ปัญหาเรื่องการลักขโมย ปัญหาการทำร้ายร่างกาย ปัญหาการล่วงละเมิด ปัญหาเรื่องการใช้จ่ายเสพติด ฯลฯ (Appmann, 2024)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่านายจ้างอาจเผชิญปัญหาต่าง ๆ จากพนักงานที่ถึงแม้จะไม่มีประวัติอาชญากรรม แต่หากพนักงานนั้นขาดความยับยั้งชั่งใจ ก็อาจเกิดการกระทำความผิดได้ในที่ทำงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ทำงานในตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับการเงินมักจะพบปัญหาการทุจริตอยู่บ่อย ๆ โดยแนวคิดของนายจ้างนั้นจะเห็นได้ว่าขนาดผู้ที่ไม่ประวัติอาชญากรรมยังมีโอกาสกระทำความผิด หากรับผู้ที่มีประวัติอาชญากรรม ที่เคยติดคุกมาก่อน โอกาสในการกระทำความผิดย่อมจะมากกว่า นายจ้างโดยส่วนใหญ่จึงมักจะไม่น่าเสี่ยงที่จ้างลูกจ้างที่มีประวัติอาชญากรรม โดยเฉพาะในหน้าที่การงานที่สำคัญต่าง ๆ การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของลูกจ้างจึงเป็นกระบวนการหนึ่งที่นายจ้าง รวมไปถึงหน่วยงานของรัฐใช้ในการตรวจสอบผู้ที่เข้าทำงาน โดยหลักการประวัติอาชญากรรมเป็นข้อมูลส่วนบุคคลอ่อนไหว (Sensitive Data) ซึ่งพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562 หรือ PDPA (Personal Data Protection Act, B.E. 2562 (2019), 2019) ห้ามไม่ให้เก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลอ่อนไหวที่อาจจะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลนั้นโดยไม่ได้รับความยินยอม โดยขัดแย้งจากเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล (Pompilast.su, 2023)

เมื่อศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายไทยกับกฎหมายของสหรัฐอเมริกา นั้น จะพบว่าเนื่องจากของไทยไม่มีการนำกฎหมาย Ban the Box มาใช้ การตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของนายจ้างจึงเป็นสิทธิที่นายจ้างสามารถกระทำได้ตลอดเวลา ในขั้นตอนใดก็ได้ของการสมัครงาน และไม่มีการกำหนดประเภทของงานไว้ เพราะไม่มีกฎหมายห้ามไว้โดยตรง เพียงแต่กฎหมายกำหนดไว้ว่า ต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเท่านั้น ซึ่งหลักปฏิบัติของไทยนั้น โดยปกติการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของนายจ้างจะเริ่มขึ้นตั้งแต่ใบสมัคร โดยลูกจ้างอาจถูกปฏิเสธไม่ให้เข้าสู่กระบวนการคัดเลือกตั้งแต่แรก เพื่อตัดปัญหาความยุ่งยาก ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับในสหรัฐอเมริกาที่เป็นประเทศที่มีกฎหมาย Ban the Box ใช้บังคับ โดยห้ามนายจ้างถามคำถามเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรมของลูกจ้างตั้งแต่ใบสมัครงาน มีบทลงโทษนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างชัดเจน ซึ่งกฎหมายไม่ได้มีการบังคับว่านายจ้างต้องจ้างลูกจ้างที่มีประวัติอาชญากรรมทุกกรณี หากประเภทงานที่มีความเสี่ยง ในสหรัฐอเมริกาก็ไม่ได้นำกฎหมาย Ban the Box มาใช้บังคับ รวมไปถึงหากมีการเสนองานแบบมีเงื่อนไขแล้ว เมื่อตรวจสอบประวัติอาชญากรรม พบว่าประวัติของลูกจ้างอาจจะมีผลงานในตำแหน่งที่ลูกจ้างสมัคร กฎหมายยังให้สิทธินายจ้างในการปฏิเสธด้วยเช่นกัน เพียงแต่ต้องมีเหตุผลที่ชัดเจน

จากที่กล่าวจึงเห็นได้ว่าในประเทศไทย นายจ้างมีสิทธิในการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของลูกจ้างมากกว่าในประเทศที่มีการใช้กฎหมาย

Ban the Box เหมือนเช่นในสหรัฐอเมริกา แต่หากพิจารณาในด้านการสงเคราะห์ผู้พ้นโทษ จะเห็นได้ว่ากฎหมาย Ban the Box จะเป็นกฎหมายที่ช่วยเหลือผู้พ้นโทษในการมีโอกาสดำเนินการทำงานมากขึ้น ซึ่งหากประเทศไทยจะนำกฎหมาย Ban the Box มาใช้นั้นจะต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมต่อไป

3. ความเหมาะสมของประเทศไทย ในการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน

การห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน หรือ Ban the Box นั้นเป็นกฎหมายที่มีการบังคับใช้ในสหรัฐอเมริกาบางรัฐ เพื่อช่วยผู้ที่มีประวัติอาชญากรรมได้รับโอกาสที่ยุติธรรมในการหางานทำ นายจ้างควรประเมินคุณสมบัติและทักษะของผู้สมัครอย่างยุติธรรม เทียบกับผู้สมัครคนอื่น ๆ ก่อนที่จะปฏิเสธการจ้างงาน การที่นายจ้างถามประวัติอาชญากรรมโดยพิจารณาจากใบสมัคร หากลูกจ้างมีประวัติอาชญากรรม มักจะโดนปฏิเสธจากนายจ้างโดยเด็ดขาด ทำให้ผู้พ้นโทษไม่สามารถหางานทำได้ ส่งผลให้นักโทษกลับไปกระทำความผิดซ้ำ เนื่องจากการที่ไม่ได้รับโอกาสจากสังคม การไม่ถามประวัติอาชญากรรมกับผู้พ้นโทษตั้งแต่ตอนกรอกใบสมัครงาน เป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้นักโทษมีงานทำมากขึ้น เพราะหากถามเรื่องประวัติอาชญากรรม ใบสมัครผู้ที่มีประวัติอาชญากรรมจะถูกปฏิเสธตั้งแต่เริ่มแรก โดยไม่มีการให้โอกาสตั้งแต่เริ่มแรก

โดยปกติในการตรวจประวัติอาชญากรรม

ของพนักงาน เป็นกระบวนการที่องค์กรใช้เพื่อตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของบุคคลที่จะจ้างงาน การตรวจประวัติอาชญากรรมสามารถช่วยองค์กรในการป้องกันความเสี่ยงจากพนักงานที่อาจมีประวัติอาชญากรรม เช่น การล้วงละเมิดทางเพศ การฉ้อโกง ลักขโมย หรือการก่ออาชญากรรมอื่น ๆ เป็นต้น แนวคิดในการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของนายจ้างก่อนที่จะรับลูกจ้างเข้าทำงานนั้น ทำให้เพื่อความปลอดภัยขององค์กร และพนักงาน

สำหรับในประเทศไทย แม้จะไม่มีกฎหมาย Ban the Box เหมือนเช่นในสหรัฐอเมริกา แต่ในประเทศไทยมีมาตรการในการช่วยเหลือผู้พ้นโทษหรือสงเคราะห์ผู้พ้นโทษมาตั้งแต่อดีต ในปัจจุบันการจ้างงานผู้พ้นโทษนั้น ในประเทศไทยมีศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำ ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานและช่วยเหลือผู้พ้นโทษให้มีความรู้และสนับสนุนให้ผู้พ้นโทษนำความรู้จากการอบรมวิชาชีพไปประกอบอาชีพภายหลังพ้นโทษ ผู้ประกอบการที่สนใจจ้างงานผู้พ้นโทษสามารถกำหนดคุณสมบัติบุคคลที่จะรับเข้าทำงานได้ ซึ่งเป็นไปตามความต้องการของหน่วยงาน ความเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงาน โดยศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการมีงานทำ หรือที่เรียกว่าศูนย์ CARE (Center for Assistance to Reintegration and Employment) ของแต่ละเรือนจำ จะประสานงานกับสำนักงานจัดหางานจังหวัด หรือสถานประกอบการในพื้นที่ที่ยินดีรับผู้พ้นโทษเข้าทำงาน และ ประชาสัมพันธ์ให้ผู้ต้องขัง

และผู้พ้นโทษทราบ นอกจากนี้ ประเทศไทยยังมีโครงการนิคมอุตสาหกรรมราชทัณฑ์ เพื่อใช้เป็นสถานที่รองรับผู้พ้นโทษและผู้อยู่ระหว่างพักการลงโทษหรือลดวันต้องโทษได้มีงานทำ และหากทำงานได้ดีก็จะได้รับการจ้างงานต่อทันทีที่พ้นโทษ (Riantong, 2023) นอกจากนี้ในประเทศไทยมีการตรากฎหมายเพื่อเป็นการช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้พ้นโทษให้มีโอกาสได้รับการจ้างงานเพิ่มมากขึ้นล่าสุด ตามพระราชบัญญัติการออกตามความในประมวลรัษฎากรว่าด้วยการยกเว้นรัษฎากร (ฉบับที่ 704) พ.ศ. 2563 โดยมีสาระสำคัญในมาตรา 4 คือ เพื่อลดหย่อนภาษีบริษัทที่จ้างงานผู้พ้นโทษ ทำให้บริษัทที่ยินยอมจ้างงานผู้พ้นโทษจะได้รับการลดหย่อนภาษี

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าในประเทศไทย มีโครงการเพื่อสงเคราะห์ผู้พ้นโทษ ในการช่วยหางานทำหลังพ้นโทษ แต่จะเห็นว่าโครงการดังกล่าวจะมีการจำกัดในเรื่องสถานที่ที่โดยส่วนใหญ่ อุตสาหกรรมหรือโรงงานมักจะอยู่ในนิคม ซึ่งจะได้ไม่ได้อยู่ในภูมิลำเนาของผู้พ้นโทษ เมื่อผู้พ้นโทษ พ้นโทษออกไปจึงมักจะไม่ได้กลับคืนสู่สังคมโดยตรง แต่หากไปทำงานมักจะไปทำงานร่วมกันกับผู้พ้นโทษด้วยกัน จึงไม่ได้กลับคืนสู่สังคมอย่างแท้จริง อีกทั้งปริมาณงานที่ต้องการให้ผู้พ้นโทษทำนั้น จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่เป็นงานเอกชน และมีไม่เพียงไม่กี่แห่งเท่านั้น ที่ให้โอกาสแก่ผู้พ้นโทษในการทำงาน จึงยังมีนักโทษที่ออกจากเรือนจำเป็นจำนวนมากที่ออกจากเรือนจำแล้วไม่สามารถหางานทำได้ (Paitoonphong &

Kulkonkarn, 2019) ประเทศไทยไม่มีกฎหมายที่ช่วยเหลือผู้พ้นโทษในการหางานทำหลังพ้นโทษ เพียงแต่มีมาตรการในการลดหย่อนภาษีให้เอกชนที่รับนักโทษเข้าทำงาน ประเทศไทยยังขาดกฎหมายหรือมาตรการในการช่วยเหลือผู้พ้นโทษในการหางานทำหลังพ้นโทษ (Lertpanichphan, 2018)

ผู้วิจัยจึงเห็นว่ากฎหมาย Ban the Box จึงเป็นมาตรการหนึ่งที่มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในประเทศไทย ด้วยเหตุผล ดังนี้

1. กฎหมาย Ban the Box เป็นกฎหมายที่มีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือผู้พ้นโทษในการหางานทำหลังพ้นโทษ ซึ่งจะเห็นได้ว่าแนวคิดของกฎหมาย Ban the Box นั้น เป็นกฎหมายที่ให้โอกาสผู้พ้นโทษในการที่ไม่ต้องกรอกประวัติอาชญากรรมของตนลงในใบสมัครงาน เพื่อไม่ให้นายจ้างตัดสินเฉพาะประวัติอาชญากรรมเท่านั้น แต่จะให้นายจ้างพิจารณาจากประสบการณ์ หรือความสามารถอื่น ๆ ของผู้สมัครด้วย จะทำให้ผู้พ้นโทษที่มีประวัติอาชญากรรมมีโอกาสในการได้งานทำมากขึ้น

2. กฎหมาย Ban the Box ไม่ได้จำกัดให้นายจ้างห้ามตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครเลย แต่เป็นเพียงห้ามถามประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครในขั้นตอนการเริ่มสมัครงานเท่านั้น เพื่อต้องการให้นายจ้างพิจารณาคุณสมบัติอื่น ๆ ของผู้สมัครเท่านั้น เมื่อนายจ้างเสนองานแบบมีเงื่อนไขแล้ว หรือผ่านกระบวนการสัมภาษณ์แล้ว นายจ้างสามารถตรวจสอบประวัติอาชญากรรมได้ และปฏิเสธการจ้างงานได้

หากตำแหน่งงานนั้นเป็นตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมของผู้สมัคร และในขณะเดียวกันก็เปิดโอกาสให้ผู้สมัครได้ชี้แจงเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรมของตน ไม่ได้ตัดโอกาสไม่ให้ผู้สมัครได้โต้แย้งแต่อย่างใด

3. การที่กฎหมาย Ban the Box เปิดโอกาสให้นายจ้างได้พิจารณาคุณสมบัติอื่น ๆ ก่อนจะตัดสินผู้สมัครที่มีประวัติอาชญากรรมตั้งแต่แรก จะทำให้นายจ้างได้มีโอกาสเลือกผู้สมัครที่ตรงกับความต้องการของนายจ้างมากที่สุด และทำให้ผู้สมัครกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลดีต่อองค์กรของนายจ้าง

4. การที่กฎหมาย Ban the Box เปิดโอกาสให้ผู้มีประวัติอาชญากรรม ได้มีงานทำหลังพ้นโทษมากขึ้น ทำให้ผู้พ้นโทษมีโอกาสกลับคืนสู่สังคมโดยเร็ว ทำให้นักโทษไม่กลับมากระทำความผิดซ้ำอีก ทำให้ปัญหานักโทษล้นเรือนจำในประเทศไทยลดน้อยลง

จากที่กล่าวมาจึงเห็นได้ว่ากฎหมาย Ban the Box เป็นกฎหมายเพื่อช่วยเหลือผู้พ้นโทษในการหางานทำหลังพ้นโทษ โดยไม่ให้นายจ้างพิจารณาประวัติอาชญากรรมเท่านั้น แต่ให้โอกาสนายจ้างพิจารณาคุณสมบัติอื่น ๆ ของลูกจ้าง แต่ก็ไม่ได้มีลักษณะเป็นการบังคับนายจ้างไม่ให้ตรวจสอบประวัติอาชญากรรมเลย หากงานนั้นมีความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับประวัติอาชญากรรมของลูกจ้าง นายจ้างสามารถปฏิเสธได้ กฎหมาย Ban the Box จึงไม่ได้มีลักษณะในการบังคับนายจ้างทั้งหมด แต่เป็นกฎหมายที่เปิดโอกาสให้ลูกจ้างมีโอกาสได้งานทำ ไม่ให้ถูกนายจ้างถูกปฏิเสธทันที ผู้วิจัย

จึงเห็นว่ากฎหมาย Ban the Box มีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในประเทศไทย โดยควรมีรูปแบบที่เหมาะสมกับประเทศไทย

4. แนวทางการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงานในประเทศไทย

ตามที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ว่าประเทศไทยมีความเหมาะสมที่จะนำกฎหมาย Ban the Box มาใช้ในประเทศไทย เพื่อเป็นการให้โอกาสผู้พ้นโทษในการหางานทำภายหลังพ้นโทษ โอกาสที่จะกระทำความผิดซ้ำจะลดน้อยลง โดยต้องมีรูปแบบที่มีความเหมาะสมกับประเทศไทย ในประเด็นนี้ผู้วิจัยจึงจะวิเคราะห์ในประเด็นดังต่อไปนี้

4.1 หน่วยงาน

กฎหมาย Ban the Box เป็นกฎหมายที่ช่วยเหลือผู้พ้นโทษ เพื่อให้ผู้พ้นโทษมีโอกาสในการทำงานมากขึ้น ซึ่งในสหรัฐอเมริกาแต่ละรัฐมีรูปแบบแตกต่างกันออกไป บางรัฐจะใช้กับหน่วยงานของรัฐเท่านั้น บางรัฐใช้กับองค์กรเอกชน บางรัฐใช้กับหน่วยงานของรัฐและหน่วยงานเอกชน แตกต่างกันไป ดังนี้

จากการศึกษา รัฐแคลิฟอร์เนีย Fair Chance Act เป็นกฎหมายของรัฐแคลิฟอร์เนียที่ห้ามไม่ให้นายจ้างทั้งรัฐบาลและเอกชนที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าคนขึ้นไปสอบถามเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรมก่อนที่จะเสนองานให้ ในรัฐเนวาดา Assembly Bill 384 หรือกฎหมาย Ban the Box กำหนดนายจ้างที่เป็นหน่วยงานของรัฐจะต้องพิจารณาผู้สมัครที่มีคุณสมบัติซึ่งมีประวัติอาชญากรรม โดยกฎหมายดังกล่าวบัญญัติไว้ใน Nevada Revised Statutes

มาตรา 284.281 ถึงแม้ในรัฐเนวาดากฎหมาย Ban the Box จะใช้บังคับเฉพาะหน่วยงานของรัฐ แต่หน่วยงานเอกชนที่จะตรวจสอบประวัติอาชญากรรมของลูกจ้างนั้นจะถูกควบคุมด้วยกฎหมาย The Fair Credit Reporting Act ซึ่งเป็นกฎหมายของรัฐบาลกลาง โดยการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมจะต้องได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรก่อนดำเนินการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม และต้องให้ผู้สมัครทราบ หากประวัติอาชญากรรมเป็นเหตุไม่ให้ได้รับการทำงาน ในรัฐฮาวาย Hawaii Revised Statutes § 378-2.5 เป็นบทบัญญัติในกฎหมายของรัฐฮาวายที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย Ban the Box ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติจากประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน การห้ามสอบถามประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครงานก่อนการเสนองานจ้างงานเบื้องต้น ข้อกำหนดนี้ห้ามนายจ้างเอกชนไม่ให้สอบถามหรือสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครงานในขั้นตอนการสมัครงานเริ่มต้น ซึ่งรวมถึงการกรอกแบบฟอร์มใบสมัคร การสัมภาษณ์ครั้งแรก และการประเมินผลในเบื้องต้น นายจ้างสามารถสอบถามหรือพิจารณาเฉพาะการถูกตัดสินว่ามีความผิดที่เกิดขึ้นภายใน 7 ปีล่าสุดสำหรับความผิดทางอาญา และ 5 ปีสำหรับความผิดทางอาญาเล็กน้อย

สำหรับประเทศไทยผู้วิจัยเห็นว่าหากต้องการนำกฎหมาย Ban the Box มาใช้ ควรนำมาใช้ทั้งนายจ้างที่เป็นทั้งหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน เพราะกฎหมาย Ban the Box

เป็นกฎหมายที่มีการบังคับนายจ้างให้พิจารณาคุณสมบัติของผู้พ้นโทษก่อนที่จะปฏิเสธไม่จ้างงานในทันที ซึ่งหากให้กฎหมายนี้ได้รับการยอมรับ ควรจะมีการเริ่มใช้ในหน่วยงานของรัฐด้วย ไม่ใช่บังคับเฉพาะในภาคเอกชนเท่านั้น มิเช่นนั้นอาจ จะไม่ได้รับการยอมรับจากภาคเอกชน เพราะการ รับผู้ที่มิประพฤติอาชญากรรมเข้าไปทำงาน มีความเสี่ยงที่อาจจะทำให้เกิดอาชญากรรมในที่ทำงาน หากแม้กระทั่งภาครัฐยังไม่ยอมทำเป็นแบบอย่าง โอกาสที่ภาคเอกชนจะยอมรับคงจะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นได้ยาก ในปัจจุบันกฎหมายที่ช่วยเหลือ ภาคเอกชนที่รับผู้พ้นโทษไปทำงาน มีเพียงการลดหย่อนภาษีเท่านั้น ซึ่งได้รับการตอบรับจากภาค เอกชนบางส่วน เหตุผลเพราะนายจ้างยังมีความ กลัวที่จะให้ผู้พ้นโทษ หรือผู้มิประพฤติอาชญากรรม เข้ามาทำงาน การที่ต้องการให้หน่วยงานเอกชน ให้ผู้พ้นโทษเข้าไปทำงาน จึงต้องมีกฎหมายที่เป็นภาคบังคับ และต้องเป็นนโยบายที่ได้รับการ ยอมรับ ซึ่งภาครัฐควรที่จะเริ่มดำเนินการด้วยเช่นกัน มิใช่บังคับแต่ภาคเอกชน

การรับสมัครงานของภาครัฐนั้น โดยส่วนใหญ่จะมีคำถามที่เกี่ยวข้องกับประวัติ อาชญากรรมของผู้สมัครในใบสมัคร หากผู้สมัคร มีประวัติอาชญากรรมจะเป็นผู้ที่ไม่มีคุณสมบัติ ในการสมัครงาน ซึ่งจะไม่มีการพิจารณาคุณสมบัติ อื่น ๆ ของผู้สมัคร โดยหากเป็นหน่วยงานของรัฐ ส่วนใหญ่จะรับสมัครด้วยการสอบข้อเขียน และ จึงผ่านการสัมภาษณ์ ซึ่งหากผู้สมัครมีประวัติ อาชญากรรม จะถือว่าไม่มีคุณสมบัติในการสมัคร

ไม่มีโอกาสแม้จะเข้าสอบข้อเขียน ส่วนในภาค เอกชน โดยส่วนใหญ่จะมีการสัมภาษณ์ ซึ่งหาก ในใบสมัครมีประวัติอาชญากรรม นายจ้างมักจะ ไม่ให้เข้าสู่กระบวนการสัมภาษณ์

จากที่กล่าวมาจึงเห็นได้ว่าทั้งหน่วยงาน ภาครัฐและภาคเอกชน ไม่มีการเปิดโอกาสให้ ผู้มิประพฤติอาชญากรรมในการแสดงความสามารถ ผู้ที่มีประวัติอาชญากรรมมักจะโดนตัดสิทธิ ตั้งแต่ ในขั้นตอนการพิจารณาจากใบสมัคร ไม่ได้มีการ เปิดโอกาสให้ผู้สมัครแสดงความสามารถอื่น ๆ ทำให้ผู้สมัครที่มีประวัติอาชญากรรมหางานได้ ยากมากขึ้น เมื่อผู้พ้นโทษไม่หางานทำ ไม่มีการให้ โอกาสจากสังคม จึงทำให้นักโทษกลับไปกระทำ ความผิดซ้ำ หากในประเทศไทยมีการเปิดโอกาส ให้ผู้พ้นโทษ หางานทำได้มากขึ้น จะทำให้ผู้พ้น โทษกลับคืนสู่สังคมได้มากขึ้น การกลับไปกระทำ ความผิดซ้ำจะลดน้อยลง ฉะนั้นทั้งหน่วยงานของ รัฐและภาคเอกชน ควรจะส่งเสริมในการให้โอกาส ผู้พ้นโทษในการหางานทำได้หลังพ้นโทษ การที่ นำกฎหมาย Ban the Box มาใช้ จะช่วยให้ผู้พ้น โทษมีโอกาสในการแสดงความสามารถก่อน โดย หากเป็นงานภาครัฐก็ควรจะให้ผู้พ้นโทษมีโอกาส ให้การสอบข้อเขียน หรือผ่านการสัมภาษณ์ก่อน หากเป็นภาคเอกชนก็ควรจะให้ผ่านการสัมภาษณ์ ก่อน จึงจะสามารถตรวจสอบประวัติอาชญากรรม ได้ ซึ่งกฎหมาย Ban the Box ควรจะนำมาใช้ทั้ง ในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อเป็นการเปิดโอกาส ให้ผู้พ้นโทษมีโอกาสในการทำงานมากขึ้น จึงควร ต้องมีการร่วมมือกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

4.2 ประเพณีงาน

ในสหรัฐอเมริกากฎหมาย Ban the Box โดยส่วนใหญ่จะนำมาใช้ในการสมัครงานทุกประเภท แต่จะมีข้อยกเว้นในบางประเภทงานที่ไม่มีเหมาะสมที่จะให้โอกาสผู้พ้นโทษเข้ามาทำงานได้ กฎหมายในสหรัฐอเมริกาจึงมีการยกเว้นไม่ให้นำไปใช้กับงานบางประเภท เช่น งานเกี่ยวกับการเงิน งานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบประวัติอาชญากรรม หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม เป็นต้น สังเกตได้ว่าประเภทงานที่ยกเว้นไม่บังคับใช้กฎหมาย Ban the Box นั้น ไม่ได้มีการห้ามไว้หลายประเภท เนื่องจากกฎหมายยังต้องการให้โอกาสผู้พ้นโทษในการหางานทำได้ หากกฎหมายบัญญัติห้ามไว้ตั้งแต่แรก อาจจะทำให้วัตถุประสงค์ของกฎหมายนี้ไม่ศักดิ์สิทธิ์เท่าที่ควร กฎหมายในสหรัฐอเมริกาจึงไม่ได้เขียนข้อห้ามไว้หลายประเภท

สำหรับในประเทศไทย จากการที่ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ไว้ว่า กฎหมาย Ban the Box ควรนำมาใช้กับทั้งหน่วยงานรัฐบาลและเอกชน สำหรับประเภทงานนั้นผู้วิจัยเห็นว่าไม่ควรจะมีการกำหนดไว้ว่าใช้กับงานประเภทไหนบ้าง เพื่อให้กฎหมาย Ban the Box บรรลุวัตถุประสงค์ให้ได้มากที่สุดในการให้โอกาสผู้พ้นโทษในการหางานทำได้มากที่สุด แต่ควรจะมีการกำหนดประเภทของงานที่ต้องห้ามผู้มีประวัติอาชญากรรมไว้ เพราะงานบางประเภทเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของรัฐ ซึ่งไม่ควรจะมีความเสี่ยงที่ต้องให้ผู้มีประวัติอาชญากรรมเข้าไปทำงาน เพราะจะส่งผลกระทบต่อสาธารณชน หรืองานที่

เกี่ยวกับการดูแลผู้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ อย่างเด็กหรือผู้สูงอายุ หากเกิดเหตุการณ์ได้ขึ้น บุคคลเหล่านี้ก็ไม่อาจจะขอความช่วยเหลือได้ จึงไม่ควรมีความเสี่ยงที่จะให้ผู้มีประวัติอาชญากรรมเข้าไปทำงาน หรืองานที่เกี่ยวข้องกับการเงิน ซึ่งโดยปกติงานที่เกี่ยวข้องกับการเงิน คนที่ไม่มีประวัติอาชญากรรมยังเกิดเจตนาทุจริตได้โดยง่าย ผู้ที่มีประวัติอาชญากรรมจึงอาจมีความเสี่ยงที่จะกระทำความผิดได้โดยง่าย

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยจึงเห็นว่าหากมีการนำกฎหมาย Ban the Box มาใช้ในประเทศไทย ควรจะมีการกำหนดประเภทงานที่ห้ามไม่ให้ใช้กฎหมาย Ban the Box ไว้เหมือนเช่นในสหรัฐอเมริกา ซึ่งสำหรับประเทศไทย ผู้วิจัยเห็นว่าประเภทงานที่ควรจะต้องห้ามไว้อย่างชัดเจน มีดังนี้

1. งานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของรัฐ เช่น งานดูแลระบบทะเบียนประวัติอาชญากร ฯลฯ เนื่องจากงานประเภทนี้จะมีผลกระทบต่อความปลอดภัยของรัฐ ไม่ควรมีเสี่ยงที่จะให้ผู้มีประวัติอาชญากรรมเข้ามาทำงาน เพราะหากมีการกระทำที่ทุจริตต่อหน้าที่ อาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อความปลอดภัยของสาธารณชนในวงกว้าง

2. งานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม เช่น ตำแหน่งผู้พิพากษา พนักงานอัยการ ฯลฯ เพราะตำแหน่งหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรม มีผลต่อความน่าเชื่อถือของสังคม หากมีบุคคลที่มีประวัติอาชญากรรม อาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการยุติธรรม

3. งานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุคคลที่ต้องการคุ้มครองเป็นพิเศษ เช่น โรงเรียน สถานเลี้ยงเด็ก สถานดูแลผู้สูงอายุ ฯลฯ ไม่ควรมีผู้มีประวัติอาชกรรมมาทำงานในสถานที่ดังกล่าว เนื่องจากสถานที่ดังกล่าวมีบุคคลที่อยู่ในภาวะที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ หากเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิดขึ้น จึงไม่ควรเสี่ยงที่ต้องนำผู้มีประวัติอาชกรรมเข้ามาทำงาน

4. งานที่เกี่ยวข้องกับการเงิน เช่น เจ้าหน้าที่การเงิน ฯลฯ เนื่องจากงานที่เกี่ยวข้องกับการเงินจะมีความเสี่ยงสูงที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ออกมาจากเรือนจำกระทำความผิดซ้ำได้มาก เนื่องจากความต้องการด้านการเงิน จึงไม่ควรให้ผู้มีประวัติอาชกรรมทำงานที่เกี่ยวข้องกับการเงิน

4.3 กระบวนการ

ในกฎหมาย Ban the Box ของแต่ละรัฐในสหรัฐอเมริกานั้นจะมีกระบวนการที่คล้ายกัน โดยจะเริ่มต้นจากการห้ามถามประวัติอาชกรรมในใบสมัครงาน นายจ้างมีสิทธิตรวจสอบประวัติอาชกรรมได้ หลังจากที่ได้ผ่านกระบวนการสัมภาษณ์ หรือเสนองานแบบมีเงื่อนไขแล้วเท่านั้น หากนายจ้างตรวจสอบประวัติอาชกรรมแล้ว พบว่าตำแหน่งงานที่สมัครนั้นเกี่ยวข้องกับประวัติอาชกรรมของผู้สมัคร จนอาจทำให้ผู้สมัครกระทำความผิดซ้ำ นายจ้างอาจปฏิเสธการจ้างงานได้ แต่ต้องให้เหตุผลไว้ และแจ้งไปยังผู้สมัคร ซึ่งผู้สมัครอาจจะโต้แย้งได้ หากประวัตินั้นไม่ถูกต้อง ซึ่งจะเห็นได้ว่ากฎหมาย Ban the Box พยายามให้โอกาสผู้สมัครในการ

หางานทำหลังพ้นโทษให้ได้มากที่สุด เพราะหากนายจ้างปฏิเสธการจ้างงาน นายจ้างต้องมีการแจ้งเหตุผลไว้อย่างชัดเจน แสดงว่านายจ้างไม่สามารถปฏิเสธผู้สมัครที่มีประวัติอาชกรรมเลยทันทีได้ สำหรับประเทศไทยตามที่ผู้วิจัยได้

วิเคราะห์ไว้ว่าประเทศไทยมีความเหมาะสมที่จะนำกฎหมาย Ban the Box มาใช้ในประเทศไทย ซึ่งควรนำใช้ทั้งในกระบวนการรับสมัครงานของทั้งเอกชน และรัฐบาล ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการห้ามถามประวัติอาชกรรมในการสมัครงานของรัฐ โดยปกติหน่วยงานของรัฐจะจำกัดคุณสมบัติของผู้มีประวัติอาชกรรมไว้ตั้งแต่เริ่มแรก คือ ใบสมัครงาน หรืออาจกล่าวได้ว่าผู้มีประวัติอาชกรรม จะไม่มีคุณสมบัติในการสมัครงานในหน่วยงานของรัฐ ไม่มีโอกาสสอบข้อเขียน หรือ สอบสัมภาษณ์เลย หากมีการนำกฎหมาย Ban the Box มาใช้นั้นควรจะห้ามนายจ้างถามประวัติอาชกรรมตั้งแต่ในใบสมัครงาน ใบสมัครงานไม่ควรมีคำถามเกี่ยวกับประวัติอาชกรรม ตั้งแต่เริ่มแรก ควรจะให้ผู้พ้นโทษมีโอกาสในการเข้าสอบทั้งข้อเขียน และสอบสัมภาษณ์ หลังจากผ่านกระบวนการคัดเลือกแล้ว หากผู้มีประวัติอาชกรรมสามารถผ่านการทดสอบได้นั้น จึงจะสามารถตรวจสอบประวัติอาชกรรมได้ หากนายจ้างที่เป็นหน่วยงานของรัฐจะปฏิเสธการจ้างงาน ต้องมีการชี้แจงโดยให้เหตุผลไว้ เช่น ตำแหน่งงานนั้นอาจมีความเสี่ยงที่จะให้ผู้มีประวัติอาชกรรมกระทำความผิดซ้ำ นายจ้างอาจปฏิเสธไม่ให้จ้างงานได้ โดยต้องให้ผู้สมัครมีโอกาสโต้แย้งได้

สำหรับในภาคเอกชนนั้น ในประเทศไทย การรับสมัครงานนั้น จะพิจารณาจากใบสมัครก่อน และจะมีคำถามเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรม หากมีประวัติอาชญากรรม นายจ้างจะไม่พิจารณาให้เข้าสัมภาษณ์ หากมีการนำกฎหมาย Ban the Box มาใช้ผู้วิจัยจึงเห็นว่าควรห้ามนายจ้างถามประวัติอาชญากรรมในใบสมัครตั้งแต่เริ่มแรก ควรให้ผู้สมัครมีโอกาสในการพบปะกับนายจ้างก่อน โดยควรให้ผ่านการสัมภาษณ์หรือผ่านการทดสอบ และหากผู้ที่มีประวัติอาชญากรรมสามารถผ่านการทดสอบ นายจ้างจึงจะสามารถตรวจสอบประวัติอาชญากรรมได้ หากประวัติอาชญากรรมอาจส่งผลกระทบต่อตำแหน่งที่สมัคร นายจ้างอาจปฏิเสธการจ้างงาน โดยต้องให้เหตุผลกับผู้สมัครเป็นลายลักษณ์อักษร และผู้สมัครอาจโต้แย้งความถูกต้องได้เช่นกัน

จากที่กล่าวมาจึงเห็นได้ว่าในประเทศไทย กระบวนการสมัครงานทั้งเอกชนและรัฐบาล ควรจะห้ามถามคำถามเกี่ยวกับประวัติอาชญากรรมในใบสมัคร เว้นแต่เป็นงานประเภทที่ควรจะมีการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมตั้งแต่แรก โดยนายจ้างต้องให้ผู้สมัครผ่านกระบวนการทดสอบต่าง ๆ เช่น การสอบข้อเขียน การสอบสัมภาษณ์ ฯลฯ และหากลูกจ้างสอบผ่านการทดสอบ นายจ้างจึงจะสามารถตรวจสอบประวัติอาชญากรรมได้ และนายจ้างมีสิทธิปฏิเสธการจ้างงานได้ หากงานในตำแหน่งหน้าที่ที่ผู้สมัครสมัคร อาจทำให้เกิดความเสี่ยงในการกระทำความผิดซ้ำได้ เนื่องมาจากประวัติอาชญากรรมนั้น โดยนายจ้างต้องให้เหตุผลไว้ด้วย

4.4 การลงโทษ

กฎหมาย Ban the Box ในสหรัฐอเมริกา นั้น มีสภาพบังคับเป็นกฎหมายที่บังคับให้นายจ้างต้องปฏิบัติตาม หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย Ban the Box มีช่องทางในการให้ผู้สมัครเข้าสู่กระบวนการร้องเรียนได้ โดยในแต่ละรัฐจะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อรับเรื่องร้องเรียนของลูกจ้างที่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย Ban the Box เช่น ในแคลิฟอร์เนีย ผู้เสียหายสามารถยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ California Department of Fair Employment and Housing (DFEH) เพื่อดำเนินการทางกฎหมายกับนายจ้างที่ละเมิดกฎหมายนี้ นายจ้างอาจถูกสั่งให้หยุดการกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมายหรือทำการแก้ไขนโยบายที่ไม่เป็นธรรม นอกจากนี้ ยังอาจถูกสั่งให้จ่ายค่าชดเชยหรือค่าทนายความให้แก่ผู้เสียหาย กฎหมาย Ban the Box ของรัฐแคลิฟอร์เนียอยู่ภายใต้ California Fair Employment and Housing Act (FEHA) ซึ่งหมายความว่าผู้สมัครและพนักงานที่ถูกปฏิเสธงานเนื่องจากมีประวัติอาชญากรรมสามารถเรียกร้องค่าเสียหายจากการเลือกปฏิบัติในศาลแพ่งได้ ค่าเสียหายที่สามารถเรียกได้ ความทุกข์ทางอารมณ์ นายจ้างที่ถูกพบว่าฝ่าฝืนกฎหมายอาจถูกปรับ 25,000 ดอลลาร์ เป็นต้น จากการศึกษาในรัฐแคลิฟอร์เนีย รัฐเนวาดา และรัฐฮาวาย มีการกำหนดโทษสำหรับผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย Ban the Box ไว้เหมือนกัน คือ จะสามารถเรียกร้องค่าเสียหาย ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้ โดยสามารถยื่นคำร้องต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบ หากไม่

สามารถตกลงกันได้ ผู้สมัครยังคงมีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลเป็นคดีแพ่ง เพื่อเรียกร้องค่าเสียหายต่าง ๆ

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยเห็นว่าหากมีการนำกฎหมาย Ban the Box มาใช้ในประเทศไทย ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อดูแลในเรื่องนี้ และควรจะให้ผู้สมัครมีสิทธิเรียกร้องค่าเสียหายเป็นคดีแพ่งเช่นเดียวกันกับในสหรัฐอเมริกา

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเพื่อหาแนวทางพัฒนากฎหมายเพื่อช่วยผู้พ้นโทษในการหางานทำหลังพ้นโทษ โดยศึกษาเฉพาะกรณีการห้ามถามประวัติอาชญากรรมในการสมัครงาน เพื่อให้งานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ จึงมีข้อเสนอแนะให้ร่างพระราชบัญญัติเพื่อช่วยเหลือผู้พ้นโทษในการหางานทำหลังพ้นโทษ พ.ศ. โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การบังคับใช้

ควรกำหนดให้พระราชบัญญัตินี้มีผลใช้บังคับกับทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีข้อยกเว้นไม่ให้นำพระราชบัญญัตินี้ไปใช้บังคับประเภทงาน ดังต่อไปนี้

- 1) งานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของรัฐ
- 2) งานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม

3) งานที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุคคลที่ต้องการคุ้มครองเป็นพิเศษ

4) งานที่เกี่ยวข้องกับการเงิน

2. กระบวนการ

1) ห้ามนายจ้างถามประวัติอาชญากรรมของผู้สมัครในใบสมัครงาน จนกว่าผู้สมัครจะผ่านกระบวนการทดสอบของนายจ้างทุกกระบวนการ

2) หากผู้สมัครสามารถผ่านการทดสอบ นายจ้างจึงจะสามารถตรวจสอบประวัติอาชญากรรมได้

3) หากประวัติอาชญากรรมของผู้สมัคร อาจส่งผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่ที่ลูกจ้างสมัคร จนมีความเสี่ยงที่อาจจะทำให้เกิดอาชญากรรมขึ้น นายจ้างมีสิทธิปฏิเสธไม่ให้ลูกจ้างเข้าทำงานได้ โดยต้องแจ้งเหตุผลเป็นลายลักษณ์อักษรแก่ผู้สมัคร รวมทั้งแนบประวัติอาชญากรรมของลูกจ้างด้วย ลูกจ้างสามารถโต้แย้งความถูกต้องของข้อมูลนั้นได้ 3.บทลงโทษ

หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ผู้สมัครสามารถยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการที่มีอำนาจตามพระราชบัญญัตินี้ โดยคณะกรรมการมีอำนาจในการไต่ถามเคลียร์ข้อพิพาทได้ หากไม่สามารถไต่ถามเคลียร์ได้ หรือผู้สมัครโต้แย้งในคำตัดสินของคณะกรรมการ ผู้สมัครสามารถฟ้องคดีต่อศาลได้

REFERENCES

- Ahearn, T. (2024). **Small business administration to “Ban the Box” on SBA loan applications.** Retrieved from <https://www.esrcheck.com/2024/02/05/small-business-administration-to-ban-the-box-on-sba-loan-applications/> [2024, 14 Feb.]
- Appmann. (2024). **3 Key points of “Criminal background check” before allowing person to take a job.** Retrieved from <https://www.appman.co.th> [2024, 15 Jun.] (In Thai)
- Lertpanichphan, S. (2018). **Legal measures for the protection of rights and assistance for ex-offenders.** (Doctoral Dissertation in Law). National Institute of Development Administration, Bangkok. (In Thai)
- McLean, E. (2020). **Ban-the-Box.** Retrieved from <https://www.goodhire.com/blog/ban-the-box/> [2024, 14 Feb.]
- Onedee. (2024). **Criminal background checks for employees: a crucial step for organizational safety.** Retrieved from <https://www.onedee.ai/> [2024, 15 Jun.] (In Thai)
- Paitoonphong, S. & Kulkonkarn, K. (2019). **Person who passes over a punishment has no right to begin a career.** Retrieved from <https://tdri.or.th/2019/02/career-for-penalty/> [2024, 27 Mar.] (In Thai)
- Personal Data Protection Act, B.E. 2562 (2019). (2019, May 27). **Royal Thai Government Gazette.** Vol. 136 No. 69, pp. 52-95. Retrieved from https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/069/T_0052.PDF [2024, 11 Nov.] (In Thai)
- Pornpilast.su. (2023). **Information on criminal background, how to do without violating PDPA law.** Retrieved from <https://pdpthailand.com/news-article/criminal-profilers/> [2024, 15 Jun.] (In Thai)
- Riantong, D. (2023). **Correctional industrial estates and solutions to prison overcrowding.** Bangkok: Office of the National Budget. (In Thai)
- Workpoint Today. (2019). **Discovering a problem, overcrowded Thai prisons, more than one hundred thousand prisoners exceeding the capacity.** Retrieved from <https://workpointtoday.com/crowded-prisons/> [2024, 27 Mar.] (In Thai)
- World Population Review. (2024). **Ban the Box states 2024.** Retrieved from <https://worldpopulationreview.com/state-rankings/ban-the-box-states> [2024, 2 Feb.]